



El Graduado

Revista del
Excmo. Colegio Oficial de
Graduados Sociales de Madrid



Descarga la versión digital de la revista

**APORTACIÓN
DEMOGRÁFICA:
COMPLEMENTO
DE MATERNIDAD.
“BRECHA DE GÉNERO”**

**LA LIPOATROFIA
SEMICIRCULAR
¿UN RIESGO OCULTO
EN LA OFICINA?**



Y ADEMÁS

**LA EXTERNALIZACIÓN
COMPLETA DEL
DEPARTAMENTO DE
RECURSOS HUMANOS**

ÁNGEL MUÑOZ MARÍN

FISCAL DE SALA COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

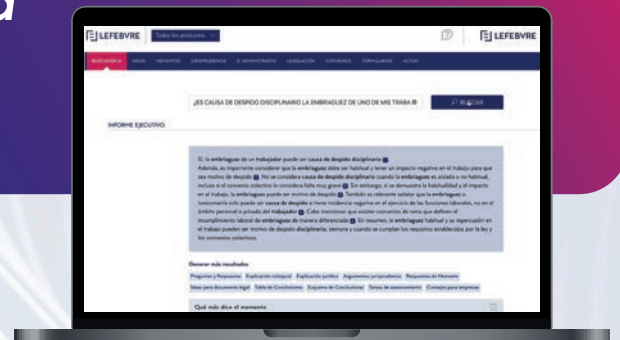
CANAL DE DENUNCIAS O ÉTICO DEL COLEGIO

EN CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES DE LA LEY 2/2023, DE 20 DE FEBRERO

GenIA-L

BY L E F E B V R E S A R R U T

/ Descubre GenIA-L, nuestra innovadora herramienta de **Inteligencia Artificial generativa** de especial utilidad para los **Asesores Laborales** _



¿Qué es GenIA-L?

- _ Descubre GenIA-L, nuestra innovadora **herramienta de inteligencia artificial generativa diseñada especialmente para profesionales legales y asesores**.
- _ Con GenIA-L obtendrás **un valioso aliado virtual** que puede proporcionar **respuestas precisas a preguntas frecuentes** y analizar argumentos a favor y en contra de la jurisprudencia o de la doctrina administrativa, de los Mementos y Códigos Comentados de Lefebvre.

¿Qué beneficios tiene GenIA-L?

- _ Con GenIA-L puedes obtener **respuestas precisas y fundamentadas** a tus consultas y a las de tus clientes de manera rápida y eficiente reduciendo significativamente los tiempos dedicados a la investigación jurídica.
- _ GenIA-L te ofrecerá **respuestas generadas con diferentes tipos documentales**, de tal modo que podrás obtener respuestas contenidas en fuentes diversas.
- _ Analiza las consultas desde una **perspectiva global**.



Queridos lectores

Como viene siendo habitual el número de “El Graduado” del otoño coincide con la celebración de nuestro Congreso de Actualidad Laboral anual y del Encuentro con la Justicia en el Orden Social, que sin duda se ha convertido en una cita imprescindible para la profesión y en este sentido la revista se transforma en la puerta de entrada a tan importante evento.

Tienes en tus manos un número especial por los temas que aborda y en los que nos acercamos a materias que aún siguen planteando dudas en torno a su aplicación como es el teletrabajo, así como otras que resultan totalmente desconocidas y que de seguro nos sorprenderán por su importancia e influencia en las relaciones laborales.

Más allá de todos los contenidos de carácter técnico y jurídico contenidos en estas páginas, las personas que conformamos el comité de redacción deseamos que cada palabra la recibáis con el mismo entusiasmo que ponemos en la elección de los temas a tratar, pero aún más importante de las personas que lo hacen posible desde los articulistas hasta Graduados Sociales sénior que con su generosidad y desde su más personal faceta comparten lo que ha significado qué es ser Graduado Social. Al leer con atención su experiencia comprobamos que nuestra profesión es única y que de no haber existido debiera crearse por la labor tan importante que desarrollamos para lograr en nuestra sociedad una mejor convivencia; y prueba del gran futuro que tiene ser Graduado Social es el talento joven que ha conseguido consolidar su sección en “El Graduado”.

Nuestra visión profesional se amplía sabiendo que estamos influidos por la normativa y jurisprudencia europea e internacional a la que nos acercamos más como conocedores de que las fronteras de las relaciones laborales son líneas cada vez más delgadas que nos abren campos que deseamos explorar. Allí es hacia donde dirigimos “El Graduado”.

Disfruta de su lectura. Nos vemos en nuestro Congreso

C/ Arriaza, 4 –Local. 28008 Madrid

Tlf 91 523 08 88

Email:

elgraduado@graduadosocialmadrid.org

DIRECCIÓN:

M^a. José García Pedreño

DIRECCIÓN JURÍDICA:

Rafael Navarrete Paniagua

CONSEJO DE REDACCIÓN

F. Javier Cerrajero Méndez

Aurora García García

Jon López Gurruchaga

Guillermo Vázquez Ramón

COLABORAN EN ESTE NÚMERO:

Alejandro Carretero Lozano

F. Javier Cerrajero Méndez

Mónica Esteban Amate

Ignacio Franganillo Lera

Aurora García García

Aránzazu de las Heras García

Jorge Miralles Andress

Patricia Moreno Guerrero

Rafael Navarrete Paniagua

Juan Carlos Sánchez Rodríguez

María Cristina Tat Chirinos

Guillermo Vázquez Ramón

COORDINACIÓN TÉCNICA:

Carlos Ruiz Sánchez

DISEÑO Y MAQUETACIÓN:

Ismael Ortuño Gómez

IMPRESIÓN:

Infinity Producción Gráfica

Imágenes: Producción propia y Freepick.com

Esta publicación está abierta a toda clase de colaboración sobre temas laborales y sociales y no se hace responsable, ni obligatoriamente se solidariza con lo expresado por los autores.

Distribución gratuita.

SÍGUENOS EN:



5 ENTORNO JURÍDICO

5 APORTACIÓN DEMOGRÁFICA (MATERNIDAD)

BRECHA DE GÉNERO

9 SENTENCIAS DEL TJUE

16 CONVENIOS

18 ENTREVISTA

Ángel Muñoz Marín

Fiscal de Sala. Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo

24 RECURSOS HUMANOS

24 Nuevos retos, nuevas ayudas

28 La externalización completa del departamento de recursos humanos

34 RIESGOS LABORALES

La Lipoatrofia Semicircular

37 LABORAL

Implantación del teletrabajo en las empresas



40 MEDIACIÓN

El directivo como gestor de conflictos en la empresa

44 FISCAL

Llega la factura electrónica

48 NOTICIAS DEL COLEGIO

55 TALENTO JOVEN

57 TALENTO SENIOR

Eduardo García-Romeral Berrueco

61 CULTURA

La ternura de Alfredo Sanzol

APORTACIÓN DEMOGRÁFICA (maternidad) Brecha de Género

Rafael Navarrete Paniagua
Colegiado 1613.



Mucho se ha escrito, y numerosas sentencias reflejan un criterio consolidado al respecto, sobre el COMPLEMENTO DE MATERNIDAD, por aportación demográfica, que se redactó en el art. 60 de la LGSS y que estuvo en vigor desde el 1 de enero de 2016 a 3 de febrero de 2021, en que se modificó por el RD Ley 3/2021, pasando a generarse una cuantía, ya NO porcentual, denominada “brecha de género”.

La cuestión sobre su aplicación a los “hombres” se zanjó por la Sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019, que estimó la existencia de “discriminación”, seguido por el criterio del INSS 1/2020 de 30 de enero de 2020.

A partir de esta resolución judicial, los Tribunales españoles aceptaron ese criterio jurídico europeo y se aplicó por los diferentes Tribunales de justicia (uno de los pioneros fue el TSJ de Madrid, en Sentencia 172/2021, de fecha 24 de febrero de 2021, RSU 848/2020 Pte. María Concepción Morales Vállez, siendo el solicitante un Graduado Social de Madrid); y finalmente fue el Tribunal Supremo quien cerró la cuestión, en SSTs 160, 163 y 487/2022 sobre dos aspectos relevantes: uno confirmando el criterio de aplicación a los



hombres, otro fijando la fecha de efectos del derecho, “desde la jubilación” y NO desde la Sentencia del TJUE, o bien tres meses anteriores a la solicitud, aunque la solicitud se hiciera estando en vigor el RD Ley 3/2021.

Posteriormente se planteó la cuestión de si la MATERNIDAD por aportación demográfica, se podía percibir por ambos progenitores, que fue abordada en STS 362/2023, de fecha 17 de mayo de 2023 (rcud. 3821/2022), reconociendo el derecho a ambos.

Debemos reseñar que los derechos reconocidos en ambas normas (maternidad y brecha de género), cumplen finalidades bien distintas, al respecto el criterio del TSJ de Madrid, en Sentencia 492/2023, de 19 de mayo de 2023, RSU 1235/22, Pte. Emilio Palomo Balda, que recoge:

De lo hasta aquí expuesto se deduce que el complemento de maternidad, que estuvo en vigor hasta el 3 de febrero de 2021, y el complemento para la reducción de la brecha de género, aplicable a partir de esa fecha, tienen diferente naturaleza, fundamento y finalidad, atendiendo el primero a la aportación geográfica y el segundo la reducción de la brecha de género, así como que el actual vino a sustituir al precedente, lo que confirma que se trata de complementos distintos y que cada uno de ellos está sujeto a su propio régimen jurídico en relación, entre otros aspectos, a los requisitos de acceso.

Cuando entendíamos que el tema estaba finalizado, surge la interpretación entre ambos derechos al afectar a los dos progenitores y la reciente Sentencia del Tribunal Supremo nº 461/2023, de fecha 29.6.2023, RCUD 2808/2022 Pte. María Luz García Paredes, que aborda la cuestión del cobro del complemento de MATERNIDAD (anterior a 3 de febrero de 2021), por

Surge la interpretación entre ambos derechos al afectar a los dos progenitores y la reciente Sentencia del Tribunal Supremo nº 461/2023

uno de los progenitores y la petición de brecha de género del otro progenitor, jubilado después de 4 de febrero de 2021.

La norma jurídica de la “brecha de género” RD Ley 3/2021, recoge además de nuevos requisitos para el derecho, su cuantía y lo siguiente:

“Disposición transitoria trigésima tercera. Mantenimiento transitorio del

complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

En el supuesto de que el otro progenitor, de alguno de los hijos o hijas,



que dio derecho al complemento de maternidad por aportación demográfica, solicite el complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género y le corresponda percibirlo, por aplicación de lo establecido en el artículo 60 de esta ley o de la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, la cuantía mensual que le sea reconocida se deducirá del complemento por maternidad que se viniera percibiendo, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución,

El Tribunal Supremo, reconoce que el derecho de maternidad reconocido es intangible, no puede modificarse aunque su cuantía se reducirá en el importe que genere el otro progenitor por la cuantía fija

ción, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado dicho plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes siguiente a esta”.

El Tribunal Supremo aborda la cuestión de un complemento de MATERNIDAD de un progenitor y la brecha de género del otro progenitor, en su FD recoge:

Junto a ello, la norma contempla el supuesto que nos ocupa. Esto es, un beneficiario -en este caso el padre al que se le ha reconocido el derecho al complemento de aportación demográfica y, ya bajo el nuevo régimen el otro beneficiario -en este caso la madre- accede al complemento por reducción de la brecha de género. Y a tal efecto, la previsión es que el nuevo complemento se alimente en su cuantía del que venía percibiendo el otro progenitor o persona asimilada, de forma que éste se ve minorado en su cuantía a partir de que surge un nuevo beneficiario.

Es evidente que el legislador, al margen de aquellas singularidades que solo afectan al complemento por aportación demográfica que no confluya con el nuevo régimen, y que

se mantienen intactos, ha querido solventar, por medio de esta figura normativa -disposición transitoria- la incidencia de los derechos ya reconocidos bajo el régimen anterior con el nuevo, acudiendo a una regla de minoración cuantitativa del derecho prestacional anterior cuando concurre con el redefinido, lo que no se cuestiona en su constitucionalidad ya que tan solo está afectando a la cuantía que no al derecho que sigue vigente y que puede, incluso, verse restaurado en caso de que se extinga la pensión del otro beneficiario. Esto es, como prestación pública con cargo a la seguridad social, sus derechos no quedan alterados aunque puedan ser modificados en un contenido concreto por vía legislativa que encuentra justificación ante la nueva ordenación o redefinición de la prestación que, no solo no se configura como vitalicio, ya que, aunque tardará, desaparecerá cuando la brecha de género lo haga, y, por otro lado, en lo a la cuantía se refiere, no viene determinada ya por el porcentaje de la pensión a la que se anuda -como sucede con el de aportación demográfica-, sino a una cuantía fijada en la LPGE.

En resumen, el Tribunal Supremo, reconoce que el derecho de MATERNIDAD reconocido es intangible, NO puede modificarse, aunque su cuantía se reducirá en el importe que genere el otro progenitor por la cuantía fija, ya NO porcentual de la brecha de género.

Finalizamos resaltando el VOTO PARTICULAR de la Presidenta de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo Excm. Sra. Da. Rosa María Viroles, discrepante del voto mayoritario, destacando:

Ahora bien, y no obstante ello, estimo, dicho sea con los debidos respetos, que tal circunstancia, no

nos conduce al resultado adoptado por la sentencia, ni al interesado por la recurrente, en coherencia con la STS 17/05/2023 (rcud. 3821/2022), que resuelve interpretando las normas aplicables con perspectiva de género, en concordancia con la doctrina de la STJUE de 12 de diciembre de 2019 y nuestras SSTs 160, 163 y 487/2022.

Al igual que asimismo lo entiende esta Sala juzgando con perspectiva de género, a partir de la sentencia del Pleno de 21 de diciembre de 2009 (rcud 201/2009), al menos en las SSTs 864/2018, 26 de septiembre de 2018 (rcud 1352/2017); 778/2019, 13 de noviembre de 2019 (rec. 75/2018); 815/2019, 3 de diciembre de 2019 (rec. 141/2018); 79/2020, 29 de enero de 2020 (rcud 3097/2017); 115/2020, 6 de febrero de 2020 (rcud 3801/2017); 580/2020, 2 de julio de 2020 (rcud 201/2018); 908/2020, 14 octubre 2020 (rcud 2753/2018); 645/2021, 23 junio 2021 (rec. 161/2019); y 747/2022, 20 de septiembre de 2022 (rcud 3353/2019).

A los efectos del presente recurso, lo destacable de la mayoría de las sentencias que se acaban de citar es que, por la vía de la interpretación con perspectiva de género, extienden la protección del sistema de Seguridad Social y la percepción de las correspondientes prestaciones, a supuestos no expresamente contemplados por la normativa de seguridad social. En efecto, las sentencias antes referidas, han extendido la protección del sistema de Seguridad Social, sin realizar ahora mayores precisiones, y entre otros supuestos, al extinguido régimen del SOVI a determinados efectos; al momento del ejercicio de la opción de la madre de cesión al otro progenitor; a las prestaciones en favor de familiares.



Lo destacable de la mayoría de las sentencias es que, por la vía de la interpretación con perspectiva de género, extienden la protección del sistema de Seguridad Social

Y concluye: Estimo, en consecuencia, que la conclusión en el presente caso, debía ser igualmente favorable a la concesión de la prestación reclamada por la parte afectada. Restringir el beneficio a un solo progenitor (sin que tampoco exista un criterio para determinar quién deba ser) o su reparto entre ambos, bajo el argumento de que los causantes de la prestación son los menores; no solo desconoce las exigencias contributivas, sino que acabaría actuando sin habilitación normativa para ello, en contra de la contemplación igualitaria de una norma, que no puede ampararse en las excepciones desti-

nadas a restablecer previos desequilibrios (STS de 17 de mayo de 2023 -rcud.3821/2022).

3.- En consecuencia, el complemento puede ser obtenido por quien cumpla los requisitos legalmente previstos, sin tomar en consideración la circunstancia de que el otro progenitor (o persona asimilada, mujeres u hombres), tenga o pueda tener derecho a su percepción. Y ello, sin minoración alguna por el percibo del complemento de reducción de la brecha de género por parte de alguno de los progenitores.

Aceptamos la tesis de la sentencia mayoritaria, aunque nuestro criterio se alinea mas con el VOTO PARTICULAR, y dejamos alguna reflexión.

Si el complemento de MATERNIDAD se obtuvo por Sentencia Judicial FIRME, posterior a 4.2.2021 también se aminorará su cuantía?

Aquellos que superaron con el complemento la pensión máxima y ya vieron reducido el porcentaje (50% del complemento), también se les aminorara por la brecha de género?



Sentencias

del TJUE

SENTENCIA DEL TJUE sobre condena en caso de denegación de complemento de MATERNIDAD. (Sala Segunda) de 14 de septiembre de 2023 ()*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 79/7/CEE — Igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social — Artículo 6 — Norma nacional que establece el derecho a un complemento de pensión únicamente para las mujeres — Sentencia prejudicial del Tribunal de Justicia que permite declarar que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo — Práctica administrativa consistente en seguir aplicando esa norma a pesar de dicha sentencia — Discriminación distinta — Reparación pecuniaria — Reembolso de los gastos relativos a las costas y los honorarios de abogado». En el asunto C113/22, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante auto de 2 de febrero de 2022, recibido en el Tribunal de Justicia el 17 de febrero de 2022, en el procedimiento entre **DX e Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**,

SENTENCIA

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social (DO 1979, L 6, p. 24; EE 05/02, p. 174).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre DX, padre de dos hijos, por una parte, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por otra, relativo a la negativa del INSS a conceder a DX un complemento de pensión del que, en virtud de la legislación nacional, únicamente disfrutaban las mujeres que hubieran tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados.

MARCO JURÍDICO – DERECHO DE LA UNIÓN

3 El artículo 1 de la Directiva 79/7 establece: «La presente Directiva contempla la aplicación progresiva, dentro del

ámbito de la seguridad social y otros elementos de protección social previstos en el artículo 3, del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, denominado en lo sucesivo “principio de igualdad de trato”»

4 El artículo 2 de dicha Directiva dispone: «La presente Directiva se aplicará a la población activa, incluidos los trabajadores independientes, los trabajadores cuya actividad se vea interrumpida por enfermedad, accidente o paro involuntario, a las personas que busquen empleo, así como a los trabajadores inválidos.»

5 El artículo 3, apartado 1, de esa Directiva prescribe lo siguiente: «La presente Directiva se aplicará

- a) a los regímenes legales que aseguren una protección contra los siguientes riesgos:
 - enfermedad, invalidez, vejez, accidente laboral y enfermedad profesional, desempleo [...].»

6 El artículo 4, apartado 1, de la misma Directiva está redactado en los siguientes términos:

«El principio de igualdad de trato supondrá la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, en especial con relación al estado matrimonial o familiar, particularmente en lo relativo a:

- el ámbito de aplicación de los regímenes y las condiciones de acceso a los mismos,
- la obligación de contribuir y el cálculo de las contribuciones,
- el cálculo de las prestaciones, incluidos los aumentos debidos por cónyuge y por persona a cargo, y las condiciones de duración y de mantenimiento del derecho a las prestaciones.»

7 A tenor del artículo 5 de la Directiva 79/7:

«Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias con el fin de suprimir las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.»

8 El artículo 6 de dicha Directiva establece:

«Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona, que se considere perjudicada por la no aplicación del principio de igualdad de trato, pueda hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional después de haber recurrido, eventualmente, a otras autoridades competentes.»

DERECHO ESPAÑOL

9 A tenor del artículo 53 de la Ley General de la Seguridad Social, cuyo texto refundido fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE n.º 261, de 31 de octubre de 2015, p. 103291) (en lo sucesivo, «LGSS»):

«1. El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate, sin perjuicio de las excepciones que se determinen en la presente ley y de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

Si el contenido económico de las prestaciones ya reconocidas resultara afectado con ocasión de solicitudes de revisión de las mismas, los efectos económicos de la nueva cuantía tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de presentación de dicha solicitud. Esta regla de retroactividad máxima no operará en los supuestos de rectificación de errores materiales, de hecho o aritméticos [...]».

10 El artículo 60 de la LGSS, en su versión aplicable al litigio principal, portaba la rúbrica «Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social» y disponía en su apartado 1:

«Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.

11 El artículo 10 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo de 2007, p. 12611), dispone:

«Los actos [...] que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar

a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.»

12 El artículo 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE n.º 245, de 11 de octubre de 2011, p. 106584), establece en sus apartados 1 y 2:

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a esta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.»

13 El Criterio de Gestión 1/2020, de 31 de enero de 2020, adoptado por la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica del INSS (en lo sucesivo, «Criterio de Gestión 1/2020»), tenía el siguiente tenor:

«Hasta que se proceda a la modificación legislativa necesaria para adaptar el artículo 60 [de la LGSS] al pronunciamiento del TJUE [de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075)], se establecen [...] las siguientes pautas de actuación de esta entidad gestora:

1. El complemento establecido para las pensiones de incapacidad permanente, jubilación y viudedad, regulado en el artículo 60 [de la LGSS], en tanto no se lleve a cabo la correspondiente modificación legal del citado artículo, se seguirá reconociendo únicamente a las mujeres que cumplan los requisitos exigidos en el mismo, tal como se viene haciendo hasta la fecha.
2. Lo establecido en el apartado uno debe entenderse lógicamente sin perjuicio de la obligación de ejecutar aquellas sentencias firmes dictadas por los tribunales de justicia que reconozcan el citado complemento de pensión a los hombres [...].»

LITIGIO PRINCIPAL Y CUESTIONES PREJUDICIALES

14 DX, padre de dos hijos, tiene reconocida por el INSS una prestación de incapacidad permanente absoluta, con efectos a partir del 10 de noviembre de 2018, sobre una base reguladora de 1 972,87 euros. En el marco del procedimiento administrativo relativo a dicha prestación, no solicitó expresamente ni se le reconoció de oficio el derecho al complemento denominado «por maternidad» (en lo sucesivo, «complemento de pensión litigioso») para las pensiones de

jubilación, incapacidad permanente o viudedad, contemplado en el artículo 60, apartado 1, de la LGSS.

15 Con fundamento en la sentencia de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075), de la que se desprende que la Directiva 79/7 se opone a una norma nacional, como la establecida en el artículo 60 de la LGSS, que reserva la concesión de dicho complemento únicamente a las mujeres, DX presentó ante el INSS, el 10 de noviembre de 2020, una solicitud de reconocimiento de su derecho al mismo complemento, equivalente al 5 % de la prestación de incapacidad permanente que percibía.

16 Mediante resolución de 17 de noviembre de 2020 (en lo sucesivo, «resolución denegatoria»), el INSS denegó la solicitud.

17 A raíz de dicha resolución, DX presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Vigo (Pontevedra), el cual, mediante sentencia de 15 de febrero de 2021, remitiéndose a la sentencia de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075), reconoció el derecho de DX al complemento de pensión litigioso, pero desestimó la pretensión indemnizatoria que el demandante había formulado paralelamente. Mediante auto de aclaración de 1 de marzo de 2021, dicho órgano jurisdiccional fijó los efectos económicos del referido complemento, señalando que DX tenía derecho al mismo a partir del 10 de agosto de 2020, incluyendo, por tanto, el pago del complemento de pensión litigioso correspondiente a los tres meses anteriores a su solicitud, presentada el 10 de noviembre de 2020.

18 Tanto DX como el INSS han interpuesto recurso de suplicación contra dicha sentencia ante el órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

19 Mientras que el INSS considera, de conformidad con el principio de legalidad, que DX no tiene derecho al complemento reclamado en virtud del artículo 60 de la LGSS, DX solicita, por su parte, que se le reconozca el derecho a ese complemento a partir de la fecha en que tuvo acceso a su pensión, a saber, el 10 de noviembre de 2018, puesto que, de haber sido una mujer, se le habría informado de ese derecho desde dicha fecha. Por el mismo motivo, solicita una indemnización reparadora y disuasoria por vulneración del principio de no discriminación.

20 El órgano jurisdiccional remitente señala, para comenzar, que, a efectos del litigio principal, reviste una importancia trascendental la cuestión de si —como el propio órgano jurisdiccional remitente se inclina a considerar— la práctica del INSS expuesta y publicada en el Criterio de Gestión 1/2020, consistente en denegar sistemáticamente a los hombres la concesión del complemento de pensión litigioso y obligarlos a reclamarlo en vía judicial, debe considerarse, de acuerdo con la Directiva 79/7, una discriminación distinta a la discriminación derivada del artículo 60 de la LGSS, tal como fue declarada mediante la sentencia de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075).

21 En efecto, según dicho órgano jurisdiccional, la sentencia del Juzgado de lo Social n.º 2 de Vigo de 15 de febrero de

2021, mencionada en el apartado 17 de la presente sentencia, parte de la premisa de que la resolución denegatoria, pese a ser discriminatoria, era conforme con la ley nacional, la cual constituye la única causa de la discriminación controvertida, de modo que el carácter discriminatorio de la denegación impugnada en el litigio principal no puede dar lugar a una indemnización a cargo del INSS.

22 A continuación, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en el supuesto de que la resolución denegatoria constituya una discriminación distinta de la derivada del artículo 60 de la LGSS, cuál es la fecha a partir de la que debe concederse al interesado el complemento de pensión litigioso y, en particular, si dicha concesión debe ser retroactiva y surtir efectos a partir de la fecha del hecho causante de la pensión de incapacidad permanente a la que está vinculado tal complemento.

23 Por último, dicho órgano jurisdiccional se pregunta, en primer lugar, si, al objeto de reparar el incumplimiento del Derecho de la Unión en que incurre la resolución denegatoria, basta, en principio, con reconocer al interesado la concesión retroactiva del complemento de pensión litigioso, sin que sea necesario abonarle una indemnización adicional, o si, por el contrario, procede concederle la indemnización con el fin de, por un lado, reparar los daños materiales y morales sufridos y, por otro, disuadir de tales incumplimientos.

24 En segundo lugar, según el órgano jurisdiccional remitente, surge la cuestión de si, en todo caso, sería oportuno, para garantizar la efectividad del Derecho de la Unión, que las costas y los honorarios de abogado ocasionados en el marco del procedimiento incoado ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Vigo y ante el propio órgano jurisdiccional remitente se incluyan como una partida de la indemnización por el incumplimiento del Derecho de la Unión, precisando que, en virtud del Derecho interno, no puede condenarse al INSS al pago de las cantidades correspondientes a tales costas y honorarios, dado que el proceso laboral es gratuito para todas las partes litigantes.

25 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Galicia ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Si la práctica de la entidad gestora recogida en el Criterio de Gestión [1/2020] de denegar siempre el complemento [de pensión] litigioso a los varones y obligarlos a reclamar en vía judicial, como le ha ocurrido al demandante en el presente juicio, se debe considerar, de acuerdo con la Directiva [79/7], un incumplimiento administrativo de la misma diferente del incumplimiento normativo apreciado en Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 [de] diciembre [de] 2019, [Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075)], de manera que, en sí mismo considerado, ese incumplimiento administrativo constituye una discriminación por razón de sexo, a la vista de que, según su artículo 4, el principio de igualdad de trato se define como ausencia de toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente, y que, según su artículo 5, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias con el fin de suprimir disposiciones tanto legislativas como administrativas contrarias al principio de igualdad de trato.

2) Si, atendiendo a la respuesta que se dé a la anterior cuestión y considerando la Directiva 79/7 (en particular, su artículo 6, y los principios de equivalencia y efectividad en relación con las consecuencias jurídicas del incumplimiento del Derecho de la Unión), la fecha de efectos del reconocimiento judicial del complemento debe ser la de la solicitud (con retroacción de 3 meses), o esa fecha de efectos se debe retrotraer a la fecha en que se ha dictado o publicado la [sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075)], o a la del hecho causante de la prestación de incapacidad permanente a que se refiere el complemento [de pensión] litigioso.

3) Si, atendiendo a la respuesta que se dé a las anteriores cuestiones y considerando la Directiva aplicable (en particular, su artículo 6, y los principios de equivalencia y efectividad en relación con las consecuencias jurídicas del incumplimiento del Derecho de la Unión), procede [una] indemnización que sea reparadora de daños y perjuicios, y con eficacia disuasoria, por considerar que aquellos no quedan cubiertos con la determinación de la fecha de efectos del reconocimiento judicial del complemento, y en todo caso, si el importe de las costas judiciales y los honorarios de letrado ante el Juzgado de lo Social y ante esta Sala de lo Social se debe incluir como un concepto de la indemnización.»

PROCEDIMIENTO ANTE EL TRIBUNAL DE JUSTICIA

26 Mediante auto de 19 de julio de 2022, recibido en el Tribunal de Justicia el 4 de agosto de 2022, el órgano jurisdiccional remitente retiró su segunda cuestión prejudicial, explicando que, tras la fecha de presentación de su petición de decisión prejudicial, el Tribunal Supremo, mediante sentencia de 30 de mayo de 2022, resolvió la cuestión relativa a la fecha de concesión de los complementos por maternidad a los trabajadores varones, decidiendo que esa fecha es la del acceso a la pensión a la que están vinculados dichos complementos.

27 No obstante, el órgano jurisdiccional remitente indica que las cuestiones prejudiciales primera y tercera siguen siendo de interés para el litigio principal, si bien precisa que mantiene la primera cuestión prejudicial únicamente en la medida en que, a juicio del Tribunal de Justicia, su contestación sea oportuna para responder a la tercera cuestión prejudicial.

SOBRE LAS CUESTIONES PREJUDICIALES. SOBRE LA ADMISIBILIDAD Y EL POSIBLE SOBRESEIMIENTO

28 El INSS alega que la primera cuestión prejudicial es inadmisibile, dado que ya ha sido resuelta por la impartición de nuevas instrucciones dirigidas a adaptar la práctica de esta autoridad administrativa a la jurisprudencia nacional mencionada en el apartado 26 de la presente sentencia. El Gobierno español también considera inadmisibile esta cuestión prejudicial, ya que no tiene por objeto la interpretación del Derecho de la Unión, sino que únicamente pretende que se controle la actuación de un órgano administrativo nacional a la luz de ese Derecho.

29 El INSS sostiene, además, que la tercera cuestión prejudicial es inadmisibile debido a que, en varias sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en relación con los complementos por maternidad, no ha sido condenado en costas, ya que dicho ór-

gano jurisdiccional consideró que los asuntos que habían dado lugar a esas sentencias suscitaban dudas jurídicas. Por su parte, el Gobierno español alega que esta cuestión ha quedado sin objeto, puesto que la concesión retroactiva del complemento de pensión litigioso, reconocida por la jurisprudencia nacional mencionada en el apartado 26 de la presente sentencia, implica una *restitutio in integrum*, resultando superflua cualquier indemnización adicional.

30 Con carácter preliminar, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional que conoce del procedimiento principal y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que ha de adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar su sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (sentencia de 31 de enero de 2023, Puig Gordi y otros, C158/21, EU:C:2023:57, apartado 50).

31 De ello se desprende que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede abstenerse de pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones que se le hayan planteado (sentencia de 18 de mayo de 2021, Asociația Forumul Judecătories din România y otros, C83/19, C127/19, C195/19, C291/19, C355/19 y C397/19, EU:C:2021:393, apartado 116).

32 En relación con la primera cuestión prejudicial, por un lado, esta se refiere a la apreciación, a la luz de la Directiva 79/7, de la práctica administrativa recogida en el Criterio de Gestión 1/2020. Según las explicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente, el INSS adoptó la resolución denegatoria objeto del litigio principal siguiendo esta práctica. Por lo tanto, la alegación del INSS de que, actualmente, esta práctica ya ha sido modificada no conlleva la inadmisibilidat de la referida cuestión prejudicial.

33 Por otro lado, de las explicaciones proporcionadas por el órgano jurisdiccional remitente y del propio tenor de la primera cuestión prejudicial se desprende que dicho órgano jurisdiccional solicita una interpretación de la Directiva 79/7 y, en particular, de sus artículos 5 y 6, con el fin de apreciar la legalidad de la resolución denegatoria a la luz de las exigencias derivadas de esa Directiva. Así pues, contrariamente a lo que sostiene el Gobierno español, dicho órgano jurisdiccional no insta al Tribunal de Justicia a efectuar él mismo tal apreciación.

34 En cuanto a la tercera cuestión prejudicial, por un lado, procede señalar que, mediante esta, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si, en las circunstancias del litigio principal, se deduce de la Directiva 79/7 que está obligado a

condenar al INSS a abonar al demandante en el litigio principal una indemnización disuasoria, que incluya, en su caso, el importe de las costas y los honorarios de abogado en que el demandante haya incurrido en el marco de su acción judicial. A este respecto, carece de relevancia que el Derecho interno no prevea, en este caso, la posibilidad de una condena a cargar con las costas y los honorarios de abogado y, además, el órgano jurisdiccional remitente destaca que es precisamente la falta de esta posibilidad lo que le ha llevado a plantear la tercera cuestión prejudicial.

35 Por otro lado, a la vista del objeto de la tercera cuestión prejudicial tal como acaba de recordarse, no puede acogerse la alegación formulada por el Gobierno español de que esta cuestión ha quedado sin objeto. En efecto, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, precisamente, si, en las circunstancias del litigio principal, el hecho de fijar retroactivamente la fecha de concesión del complemento de pensión litigioso basta, como pretende dicho Gobierno, para restablecer la igualdad de trato, por lo que este aspecto pertenece al fondo de la cuestión.

36 De cuanto antecede se deduce que, por un lado, las cuestiones prejudiciales primera y tercera son admisibles y, por otro, no hay razón para considerar que ya no proceda responder a la tercera cuestión prejudicial.

SOBRE EL FONDO

37 Mediante sus cuestiones prejudiciales primera y tercera, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 79/7 y, en particular, su artículo 6 deben interpretarse en el sentido de que, tratándose de una solicitud de concesión de un complemento de pensión, presentada por un afiliado de sexo masculino, que ha sido denegada por la autoridad competente en virtud de una norma nacional que reserva la concesión de dicho complemento a las afiliadas de sexo femenino, y dándose la circunstancia de que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la Directiva 79/7, tal como fue interpretada por el Tribunal de Justicia en una sentencia prejudicial dictada con anterioridad a la resolución denegatoria de la solicitud en cuestión, el órgano jurisdiccional nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización por daños y perjuicios que surta efectos disuasorios y que, asimismo, le reembolse por este concepto las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial.

38 Con carácter preliminar, procede recordar, por un lado, que el Tribunal de Justicia ya ha declarado, en esencia, en los apartados 39, 41, 66 y 67 de su sentencia de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075), que la Directiva 79/7 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional que establece el derecho a un complemento de pensión para las mujeres que hayan tenido al menos dos hijos biológicos o adoptados y sean beneficia-

rias de pensiones contributivas de incapacidad permanente en cualquier régimen del sistema de seguridad social nacional, mientras que los hombres que se encuentren en una situación idéntica no tienen derecho a tal complemento de pensión, habida cuenta de que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido del artículo 4, apartado 1, tercer guion, de dicha Directiva.

39 Como se desprende de las explicaciones facilitadas por el órgano jurisdiccional remitente, la resolución denegatoria fue adoptada en virtud de la misma disposición nacional controvertida en el asunto que había dado lugar a la citada sentencia, a saber, el artículo 60, apartado 1, de la LGSS. Por lo tanto, dicho órgano jurisdiccional no alberga dudas en cuanto a que esa disposición nacional vulnera el principio de igualdad de trato establecido en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7.

40 Por otro lado, las cuestiones prejudiciales primera y tercera parten de la premisa de que, a la vista del carácter discriminatorio de la norma nacional controvertida en el litigio principal y habida cuenta de la jurisprudencia nacional mencionada en el apartado 26 de la presente sentencia, el órgano jurisdiccional remitente deberá, en cualquier caso, resolver el litigio principal en el sentido de reconocer al demandante en el litigio principal, cuando menos, el derecho al complemento de pensión litigioso, y ello con efectos retroactivos a partir de la fecha en que el demandante accedió a su pensión de incapacidad permanente.

41 Esta premisa resulta conforme con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia según la cual, una vez que se ha constatado la existencia de una discriminación contraria al Derecho de la Unión y mientras no se adopten medidas que restablezcan la igualdad de trato, el respeto del principio de igualdad solo puede garantizarse concediendo a las personas de la categoría desfavorecida las mismas ventajas de las que disfrutaban las personas de la categoría privilegiada. En ese supuesto, el órgano jurisdiccional nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria, sin solicitar o esperar su previa derogación por el legislador, y debe aplicar a los miembros del grupo desfavorecido el mismo régimen del que disfrutaban las personas incluidas en la otra categoría (sentencias de 21 de junio de 2007, Jonkman y otros, C231/06 a C233/06, EU:C:2007:373, apartado 39, y de 9 de marzo de 2017, Milkova, C406/15, EU:C:2017:198, apartados 66 y 67 y jurisprudencia citada).

42 Semejante obligación incumbe, por lo demás, no solo a los órganos jurisdiccionales nacionales, sino también a todos los órganos del Estado, incluidas las autoridades administrativas nacionales encargadas de aplicar ese régimen (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de marzo de 2022, Grossmania, C177/20, EU:C:2022:175, apartado 46 y jurisprudencia citada).

43 Precisado lo anterior, debe señalarse, en primer lugar, que una resolución individual adoptada en aplicación de una norma que constituye una discriminación directa por razón de sexo, en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 79/7, como sucede con la resolución denegatoria adoptada en virtud del artículo 60, apartado 1, de la LGSS, es discriminatoria por el mismo concepto que esa norma, ya que la resolución reproduce, respecto del interesado, los elementos discriminatorios de dicha norma.

44 Por lo tanto, al conocer de una demanda presentada frente a tal resolución, el órgano jurisdiccional nacional está, en principio, obligado a adoptar la medida recordada en el apartado 41 de la presente sentencia, con el fin de restablecer la igualdad de trato.

45 No obstante, en el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente destaca que la resolución denegatoria no solo aplica una norma nacional contraria a la Directiva 79/7, sino que también ha sido adoptada conforme a una práctica administrativa, recogida en el Criterio de Gestión 1/2020, que se publicó a raíz de la sentencia de 12 de diciembre de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensión para las madres) (C450/18, EU:C:2019:1075). En virtud de dicho Criterio de Gestión, la autoridad competente en la materia, a saber, el INSS, continúa concediendo, a la espera de la adaptación del artículo 60 de la LGSS a la citada sentencia, el complemento de pensión litigioso únicamente a las mujeres que cumplan los requisitos exigidos en este último precepto, sin perjuicio de la obligación de ejecutar aquellas sentencias firmes dictadas por los tribunales de justicia que reconozcan el citado complemento de pensión a los hombres.

46 En estas circunstancias, conviene precisar que una resolución por la que se deniega a los hombres la concesión del complemento de pensión litigioso, adoptada de conformidad con semejante práctica administrativa, la cual, además, se formalizó mediante una norma administrativa publicada, genera para los afiliados de sexo masculino, con independencia de la discriminación directa por razón de sexo que se deriva de los requisitos materiales previstos en la norma controvertida en el litigio principal, una discriminación relativa a los requisitos procedimentales que regulan la concesión del complemento de pensión litigioso.

47 En efecto, aunque esta práctica no excluye que la igualdad de trato quede restablecida, en definitiva, mediante la concesión del referido complemento a los hombres en caso de que una resolución judicial ordene tal concesión, dicha práctica implica, únicamente para los hombres, la necesidad de hacer valer por vía judicial su derecho al complemento, lo que, en particular, los expone a un plazo más largo para la obtención del complemento y, en su caso, a gastos adicionales.

48 En segundo lugar, procede recordar que, en virtud del artículo 6 de la Directiva 79/7, los Estados miembros están obligados a introducir en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que cualquier persona que se considere perjudicada debido a una discriminación por razón de sexo pueda hacer valer sus derechos por la vía jurisdiccional, después de haber recurrido, en su caso, a otras autoridades competentes.

49 Esta obligación implica que las mencionadas medidas han de ser suficientemente eficaces para alcanzar el objetivo de la Directiva 79/7, que consiste en lograr la igualdad efectiva de oportunidades, de modo que deben ser apropiadas para restablecer dicha igualdad, garantizar una tutela judicial efectiva y eficaz y surtir un efecto disuasorio real frente al organismo que haya cometido la discriminación (véanse, por lo que respecta a las condiciones de trabajo y, en particular, a las relativas al despido, las sentencias de 2 de agosto de 1993, Marshall, C271/91, EU:C:1993:335, apartados 22 y 24, y de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C407/14, EU:C:2015:831, apartados 29 y 31).

50 A este respecto, cuando, a la vista de las características concretas de la vulneración del principio de igualdad de trato en cuestión, la reparación pecuniaria sea la medida adoptada para alcanzar el objetivo de restablecer la igualdad efectiva de oportunidades, debe ser adecuada en el sentido de que ha de permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables (véanse, en este sentido, las sentencias de 2 de agosto de 1993, Marshall, C271/91, EU:C:1993:335, apartados 25 y 26, y de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C407/14, EU:C:2015:831, apartados 32 y 33).

51 Asimismo, conviene precisar que el abono a la víctima de una indemnización que cubra íntegramente el perjuicio sufrido debido a una discriminación por razón de sexo, según los procedimientos que determinen los Estados miembros, permite garantizar que dicho perjuicio tenga una indemnización o reparación efectiva de forma disuasoria y proporcionada (véase, en este sentido, la sentencia de 17 de diciembre de 2015, Arjona Camacho, C407/14, EU:C:2015:831, apartado 37).

52 Pues bien, en primer lugar, ante una resolución como la mencionada en el apartado 46 de la presente sentencia, que da lugar a una discriminación relativa a los requisitos materiales de concesión del complemento de pensión litigioso y a una discriminación relativa a los requisitos procedimentales que regulan la propia concesión, el órgano jurisdiccional nacional que conoce de una demanda presentada frente a dicha resolución no puede limitarse a adoptar, en favor del afiliado de sexo masculino de que se trate, la medida expuesta en el apartado 41 de la presente sentencia, consistente en reconocerle el derecho a ese complemento de pensión con efectos retroactivos.

53 En efecto, si bien tal reconocimiento retroactivo permite, en principio, restablecer la igualdad de trato en lo que respecta a los requisitos materiales de concesión del complemento de pensión litigioso, no sirve para subsanar los perjuicios derivados, en detrimento de dicho afiliado, del carácter discriminatorio de los referidos requisitos procedimentales.

54 De ello se deduce que ese afiliado debe poder disfrutar igualmente, además del reconocimiento retroactivo del complemento de pensión litigioso, de la medida recordada en el apartado 50 de la presente sentencia, a saber, una reparación pecuniaria adecuada en el sentido de que ha de permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables.

55 En el presente asunto, de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia se desprende que el Derecho español prevé efectivamente tal posibilidad, en la medida en que del artículo 183 de la Ley 36/2011 se desprende que los órganos jurisdiccionales competentes en materia de seguridad social deben conceder una indemnización a las víctimas de una discriminación, con el fin de restablecerlas en su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.

56 En este contexto, debe precisarse, en segundo lugar, que los gastos, incluidas las costas y los honorarios de abogado, en que haya incurrido el afiliado para hacer valer su dere-

cho al complemento de pensión litigioso deben poder tenerse en cuenta en concepto de reparación pecuniaria, siempre que tales gastos hayan sido provocados por la aplicación al afiliado de los requisitos procedimentales discriminatorios que regulan la concesión del complemento.

57 En efecto, como se ha recordado en el apartado 50 de la presente sentencia, esta reparación, basada en el artículo 6 de la Directiva 79/7, debe permitir compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación.

58 Por lo tanto, no cabe ignorar los gastos en que el interesado ha tenido que incurrir como consecuencia de habersele aplicado requisitos procedimentales discriminatorios, incluidas, en su caso, las costas y los honorarios de abogado relativos a los procedimientos judiciales necesarios para hacer valer sus derechos.

59 En el caso de autos, a la vista del apartado 55 de la presente sentencia, resulta, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponda efectuar al órgano jurisdiccional remitente, que el artículo 183 de la Ley 36/2011 permite a dicho órgano jurisdiccional conceder al demandante en el litigio principal una reparación pecuniaria íntegra derivada del artículo 6 de la Directiva 79/7 y, por tanto, una indemnización que cubra las costas y los honorarios de abogado en que haya incurrido el demandante para hacer valer ante los tribunales su derecho al complemento de pensión litigioso.

60 Carece de relevancia a este respecto que, como advierte dicho órgano jurisdiccional, no le sea posible, en virtud de las normas procesales españolas en materia de Derecho laboral, condenar en costas al organismo responsable de la discriminación de que se trata en el litigio principal, puesto que la indemnización que cubre las costas y los honorarios de abogado no está comprendida en el ámbito de aplicación de dichas normas procesales, sino que forma parte de la reparación íntegra del interesado exigida por la jurisprudencia recordada en el apartado 50 de la presente sentencia.

61 En cualquier caso, si bien corresponde al ordenamiento jurídico interno de los Estados miembros definir los procedimientos para fijar la cuantía de dicha reparación, incluida la relevancia que ha de atribuirse al hecho de que la discriminación de que se trata se debe a un acto deliberado del organismo competente, tales procedimientos no pueden afectar al contenido sustancial de dicha reparación (véase, por analogía, la sentencia de 21 de diciembre de 2016, Gutiérrez Naranjo y otros, C154/15, C307/15 y C308/15, EU:C:2016:980, apartados 65 y 71).

62 Habida cuenta de todo lo anterior, procede responder a las cuestiones prejudiciales primera y tercera que la Directiva 79/7 y, en particular, su artículo 6 deben interpretarse en el sentido de que, tratándose de una solicitud de concesión de un complemento de pensión, presentada por un afiliado de sexo masculino, que ha sido denegada por la autoridad competente en virtud de una norma nacional que reserva la concesión de dicho complemento a las afiliadas de sexo femenino, y dándose la circunstancia de que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la Directiva 79/7, tal como fue interpretada por el Tribunal de Justicia en una sentencia prejudicial dictada con anterioridad a la resolución denegatoria de la solicitud en cuestión, el órgano jurisdiccional

nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial.

COSTAS

63 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

La Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, y, en particular, su artículo 6 deben interpretarse en el sentido de que, tratándose de una solicitud de concesión de un complemento de pensión, presentada por un afiliado de sexo masculino, que ha sido denegada por la autoridad competente en virtud de una norma nacional que reserva la concesión de dicho complemento a las afiliadas de sexo femenino, y dándose la circunstancia de que esa norma constituye una discriminación directa por razón de sexo en el sentido de la Directiva 79/7, tal como fue interpretada por el Tribunal de Justicia en una sentencia prejudicial dictada con anterioridad a la resolución denegatoria de la solicitud en cuestión, el órgano jurisdiccional nacional, que conoce de una demanda presentada frente a esa resolución denegatoria, debe ordenar a dicha autoridad no solo que conceda al interesado el complemento de pensión solicitado, sino también que le abone una indemnización que permita compensar íntegramente los perjuicios efectivamente sufridos como consecuencia de la discriminación, según las normas nacionales aplicables, incluidas las costas y los honorarios de abogado en que el interesado haya incurrido con ocasión del procedimiento judicial, en caso de que la resolución denegatoria se haya adoptado de conformidad con una práctica administrativa consistente en continuar aplicando la referida norma a pesar de la citada sentencia, obligando así al interesado a hacer valer su derecho al complemento en vía judicial.



CURIA
buscador de
Jurisprudencia
del TJUE



<https://curia.europa.eu/juris/recherche.jsf?language=es#>



Convenios

Información elaborada por **LEFEBVRE**
INTELIGENCIA JURÍDICA

1.- Convenio Colectivo de Cruz Roja en la Comunidad de Madrid, 2023-2027. (BOCM 245/2023 de 14 de Octubre de 2023) (Código: 28012392012003)

Resolución de 26 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Cruz Roja en la Comunidad de Madrid (Código número 28012392012003).

2.- Convenio Colectivo de Tipsa Delivery, S.L., 2023-2026. (BOCM 227/2023 de 23 de Septiembre de 2023) (Código: 28103701012023)

Resolución de 5 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Tipsa Delivery, S. L. (código número 28103701012023).

3.- Convenio Colectivo de UTE Mercamadrid de la Unidad Alimentaria, 2021-2024. (BOCM 213/2023 de 7 de Septiembre de 2023) (Código: 28103681012023)

Resolución de 21 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa UTE Mercamadrid de la Unidad Alimentaria (código número 28103681012023).

4.- Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid. (BOCM 200/2023 de 23 de Agosto de 2023) (Código: 28008125011993)

Resolución de 4 de agosto de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector Empleados de Fincas Urbanas, suscrito por la Organización Empresarial CEIM y por la representación sindical CC.OO. y UGT (Código número 28008125011993).

5.- Convenio Colectivo de FCC Medio Ambiente, S.A.U., para el servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo, 2024-2028. (BOCM 193/2023 de 15 de Agosto de 2023) (Código: 28101551012016)

Resolución de 25 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la Empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., para el servicio de limpieza pública viaria y recogida de residuos sólidos urbanos del municipio de Daganzo (código número 28101551012016).

6.- Convenio Colectivo de Do & Co Restauración España, S.L.U., 2022-2024. (BOCM 191/2023 de 12 de Agosto de 2023) (Código: 28103662012023)

Resolución de 21 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Do & Co Restauración España, S. L. U. (Código número 28103662012023).

7.- Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral). (BOCM 188/2023 de 9 de Agosto de 2023) (Código: 28015132012010)

Resolución de 18 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Ayuntamiento de Valdeavero (personal laboral) (código número 28015132012010).

8.- Convenio Colectivo de Zoos Ibéricos, S.A. (Parque Zoológico Casa Campo de Madrid), 2022-2026. (BOCM 185/2023 de 5 de Agosto de 2023) (Código: 28004342011981)

Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección Gene-

ral de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Zoos Ibéricos, S. A. (Parque Zoológico Casa Campo de Madrid) (Código número 28004342011981).

9.- Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de la Comunidad de Madrid. (BOCM 180/2023 de 31 de Julio de 2023) (Código: 28100055012016)

Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías, suscrito por la organización empresarial Asociación Empresarial Uno, Organización Empresarial de Logística y Transporte y por las representaciones sindicales UGT y CC. OO. (Código número 28100055012016).

10.- Convenio Colectivo de Real Club de la Puerta de Hierro, 2023-2025. (BOCM 179/2023 de 29 de Julio de 2023) (Código: 28103642012023)

Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Real Club de la Puerta de Hierro (código número 28103642012023).

11.- Convenio Colectivo de Rotomadrid, S.L., 2020-2023. (BOCM 179/2023 de 29 de Julio de 2023) (Código: 28103622012023)

Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Rotomadrid, S. L., (código número 28103622012023).

12.- Convenio Colectivo de Comercio de de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, 2022. (BOCM 173/2023 de 22 de Julio de 2023) (Código: 28003015011981)

Resolución de 7 de julio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio

colectivo del Sector de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, suscrito por la Asociación Española de Cadenas de Óptica (AECOCC), Asociación Empresarios de Comercios de Óptica (AECOP), Asociación de Ópticas Madrid y por la representación sindical, CC. OO. Industria y UGT-FICA Madrid (código número 28003015011981).

13.- Convenio Colectivo de Gefco España, S.A., 2023-2027. (BOCM 167/2023 de 15 de Julio de 2023) (Código: 28004722011987)

Resolución de 22 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Gefco España, S. A. (código número 28004722011987).

14.- Convenio Colectivo de Prisa Media, S.A.U., 2022-2023. (BOCM 159/2023 de 6 de Julio de 2023) (Código: 28103612012023)

Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Prisa Media, S. A. U. (código número 28103612012023).

15.- Convenio Colectivo de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos de la Comunidad de Madrid. (BOCM 159/2023 de 6 de Julio de 2023) (Código: 28014085012007)

Resolución de 19 de junio de 2023, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos, suscrito por las organizaciones empresariales, Asociación de Empresarios de Artículos Deportivos y Copyme y por la representación sindical, UGT y CC. OO. (Código 28014085012007).



ÁNGEL MUÑOZ MARÍN

FISCAL DE SALA COORDINADOR DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con toda una carrera profesional dedicada al mundo del trabajo y los trabajadores, queda ya lejano su ingreso en la Carrera Fiscal en 1998, sirviendo como primer destino en la Fiscalía de la Audiencia Provincial de Badajoz. Con los últimos 17 años dedicados a la siniestralidad laboral, Ángel Muñoz Marín fue promovido a la categoría de Fiscal de Sala y nombrado Coordinador de Seguridad y Salud en el Trabajo el pasado 8 de marzo.

F. Javier Cerrajero Méndez
Graduado Social



EL GRADUADO. Antes de comenzar con el cuestionario, desde el colectivo de Graduados Sociales queremos transmitirle nuestra enhorabuena Don Ángel por su nombramiento. Para ir entrando en materia, nos llama la atención la reciente modificación de la denominación de la Fiscalía de Siniestralidad Laboral a Seguridad y Salud en el Trabajo, ¿a qué se debe ello?

Ángel Muñoz Marín. *El término "siniestralidad laboral" abarcaba un área muy limitada y concreta de nuestra actividad, a la par que era un término poco adecuado. "Seguridad y salud en el trabajo" se adapta mejor al nuevo rumbo*



que se quiere dar a la Unidad. Una actividad, si cabe, más proactiva.

EG. Según nuestros datos la duración la media de un procedimiento penal supera los 5 años, ¿cuáles son los motivos para ello? ¿Se han tomado medidas para lograr la disminución de ese tiempo?

AMM. *Según se recoge en la Memoria de la Fiscalía General del Estado del año*



“La prevención de riesgos laborales no son sólo documentos: las empresas deben tener un plan de prevención, conocerlo y aplicarlo”

2021, la media era de 5 años y 7 meses. Este dato es un poco engañoso ya que cada vez un mayor número de procedimientos se solventan en poco tiempo, mientras que otros, se alargan mucho más, lo que incrementa el tiempo medio. De cualquier forma, esos plazos son inaceptables. Los motivos son diversos, ya que a la dificultad que muchos de ellos tienen, se añaden otros como puede ser el gran número de partes intervinientes, la elaboración de informes periciales... Desde el Ministerio Fiscal estamos dando mayor impulso a los procedimientos desde hace años.

EG. Podría indicarnos Don Ángel, ¿cuántas condenas se dictan y cuál es el porcentaje respecto de las absoluciones en el ámbito penal?

AMM. Si nos apoyamos en los datos que obran en la última Memoria de la Fiscalía General del Estado publicada en 2022, con datos del ejercicio 2021, de las 318 sentencias recibidas en la Unidad, 254 fueron condenatorias y 64 absolutorias. Esto indica que, de cada cinco sentencias dictadas por los órganos judiciales en primera instancia, cuatro son condenatorias y una absolutoria.

EG. Dentro del abanico de las posibles responsabilidades en qué se puede incurrir, ¿considera usted la responsabilidad penal la que garantiza en mayor medida los derechos de los trabajadores?

AMM. El derecho penal cumple una doble función de prevención general y especial. Quien delimita las conductas que deben ser objeto de sanción penal es el poder legislativo, sobre la base de que el derecho penal es la "última ratio": sólo hay que acudir a él cuando el resto de resortes del ordenamiento jurídico se muestra ineficaz. Los derechos de los trabajadores se pueden tutelar desde diversos ámbitos y, uno de ellos, es el derecho penal.



“
Firmar unos papeles desconociendo lo que se firma no es ni formación ni información

EG. Históricamente la cultura preventiva en el seno de la empresa en España ha sido escasa, ¿Cómo se plantea usted desde la Fiscalía el avance en materia de prevención de riesgos laborales y qué consejo le podría dar a los empresarios para eliminar o minimizar su riesgo ante una posible responsabilidad penal?

AMM. La cultura preventiva en materia de seguridad laboral tiene que calar en la sociedad. Si se consigue hacer entender que la seguridad en el trabajo es innata al ejercicio de cualquier profesión, habremos dado un paso decisivo. Entiendo que la cultura preventiva hay que conseguirla desde edades muy tempranas (sistema educativo), tal y como se hace, por ejemplo, con la seguridad vial. Esta cultura preventiva debe penetrar profundamente en las estructuras de cada empresa, de manera que el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales sea algo cotidiano.

EG. Adentrándonos ya en la responsabilidad empresarial ante un accidente de trabajo. ¿Todo comportamiento empresarial dónde exista responsabilidad administrativa conlleva necesariamente responsabilidad penal? Es decir, ¿cuándo se produciría el pase de tanto de culpa a la jurisdicción penal?

AMM. Hay que tener muy claro que responsabilidad administrativa y responsabilidad penal son cosas distintas. Es cierto que no se ha conseguido que sean círculos concéntricos y ello puede llevar a sembrar dudas cuando la respuesta a la infracción de la norma preventiva tiene únicamente repercusión en el ámbito administrativo sancionador y cuando alcanza relevancia jurídico-penal. La línea delimitadora, que a veces parece tenue, radica en la gravedad tanto de la norma violentada o incumplida como en la gravedad del peligro concreto que se ha generado a las personas trabajadoras con dicho incumplimiento. Todo ello aplicado a las circunstancias concretas que confluyen en cada caso.

EG. De la lectura del artículo 316 del Código Penal se puede extraer que la responsabilidad penal ante un accidente de trabajo será para "los legalmente obligados". ¿Qué encaje

tiene esta interpretación en el organigrama de la empresa, en concreto con la delegación de funciones y con la capacidad de decisión y mando en el seno de la empresa y los centros de trabajo?

AMM. El máximo responsable de la deuda de seguridad hacia los trabajadores es el empresario, tal y como dispone el art. 14 de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales. En el caso de tratarse, no de un empresario individual, sino de una persona jurídica, el art. 318 del Código Penal establece el régimen de responsabilidades. Sin embargo, la praxis judicial viene admitiendo la denominada "delegación de funciones", la cual exige el cumplimiento de una serie de requisitos. Si se cumplieran estos requisitos, el empresario podría quedar eximido de responsabilidad.

EG. Siguiendo con los complejos entramados existentes y las diversas relaciones empresariales, ¿qué alcance tiene la responsabilidad penal en la contratación y subcontratación de empresas?

AMM. En el caso de presencia de varias empresas (titulares del centro de trabajo, contratistas o subcontratistas) el cumplimiento de las obligaciones de coordinación que les atribuye el art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos

“
Hoy día la actuación de los servicios de prevención, salvo que exista una expresa delegación de funciones, tienen un mero alcance de asesoramiento. El empresario es el máximo garante de la seguridad de los trabajadores

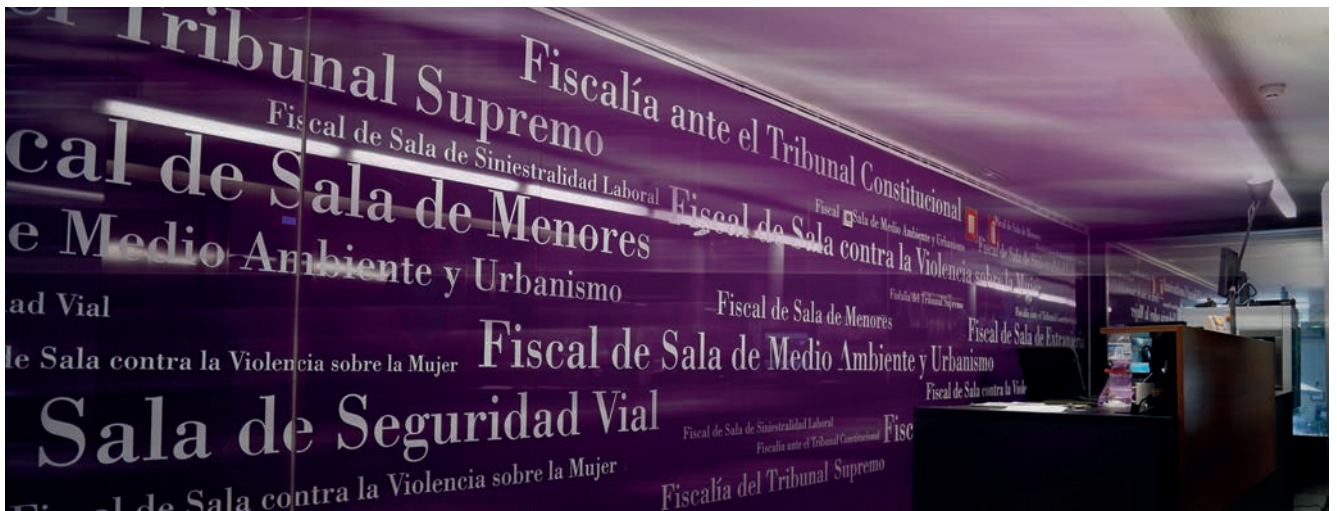
Laborales y el RD 171/2004, de 30 de enero, marca el devenir de sus posibles responsabilidades. El incumplimiento de estas obligaciones de coordinación puede implicar graves riesgos para los trabajadores que concurren y por ello son susceptibles de dar lugar a responsabilidades penales.

EG. En relación al Plan de Prevención de Riesgos Laborales, las Evaluaciones de Riesgos de los puestos de trabajo y la Planificación de la Actividad Preventiva de la empresa son documentos cruciales de obligado conocimiento y cumplimiento para los empresarios. Según su experiencia, ¿qué valor probatorio suele presentar en el proceso penal?

AMM. Ha citado los tres ejes fundamentales sobre los que descansa la prevención de riesgos laborales de una empresa, por lo tanto su importancia es fundamental. No sólo hay que tener un plan de prevención de riesgos laborales, sino que hay que aplicarlo y para ello hay que conocerlo. La prevención de riesgos laborales no son sólo documentos. La ausencia de una evaluación de riesgos o de un plan de prevención de riesgos laborales muestran una foto bastante aproximada de la situación de una empresa en materia preventiva.

EG. Y con respecto a la obligada facilitación del empresario a los trabajadores, tanto de la Formación en materia de prevención de riesgos laborales a los trabajadores, así como, de la Información sobre los trabajos que van a acometer, se resume, a que los trabajadores firmen en algunos casos desconociendo lo





que firman, ¿qué opinión le merece este aspecto y si pudiera conllevar responsabilidad penal por parte del empresario?

AMM. Seré escueto y concreto: firmar unos papeles desconociendo lo que se firma no es ni formación ni información.

EG. En nuestra actividad profesional como Graduados Sociales es cierto que en muchas ocasiones nos encontramos que el empresario desconoce su responsabilidad ante un siniestro laboral, pensando que ésta queda delegada por el mero hecho de tener contratado un servicio de prevención ajeno. En este supuesto, ¿qué medidas se pueden adoptar a este respecto y cómo se puede acometer?

AMM. Tal y como está concebida hoy día la actuación de los servicios de prevención, éstos, salvo que exista una expresa delegación de funciones, tienen un mero alcance de asesoramiento. No existe un trasvase de responsabilidad. Como ya he indicado anteriormente, el empresario es el máximo garante de la seguridad de los trabajadores y está obligado a implementar las medidas de seguridad necesarias.

EG. Últimamente se ha puesto de manifiesto el riesgo del Principio “Nemo Tenetur” (nadie está obligado a acusarse a sí mismo) con

respecto a las conclusiones de los informes internos de investigación del accidente, obligado para el empresario y que posteriormente pudiera ser perjudicial para sus intereses ¿Cómo se podría conjugar dicha situación?

AMM. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales configura la investigación de los accidentes de trabajo como una obligación (art.16.3). Esencialmente, y habida cuenta de su objetivo, no puede conceptuarse como un deber de colaboración penalmente reforzado, sino de una técnica preventiva reactiva para el análisis en profundidad de un accidente laboral. Esto permite conocer el desarrollo de los acontecimientos y

“
La investigación de accidentes de trabajo de personas que prestan sus servicios en el hogar familiar ha sido durante estos últimos años muy escasa. En cuestiones de teletrabajo son inexistentes a día de hoy

determinar por qué ha sucedido para poder adoptar las medidas necesarias tendentes a que no se vuelva a producir.

EG. Ante los nuevos riesgos laborales que están incidiendo, tales como riesgos psicosociales, ergonomía, trastornos musculoesqueléticos... y su escasa evaluación de riesgos, ¿qué opinión le merece? ¿Considera que pudiera existir una posible responsabilidad penal por una inacción empresarial?

AMM. Sólo las conductas que ponen en grave riesgo la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras tienen cabida en el derecho penal. Habría que analizar si en el caso de este tipo de riesgos se genera esa gravedad.

EG. Sobre los accidentes de trabajo en domicilios privados (teletrabajo, servicio del hogar familiar...) ¿Qué incidencia presenta este aspecto en la investigación de los hechos? Y en relación a la casuística que se está dando sobre la ausencia de evaluaciones de riesgo; accidentes en estancias distintas de trabajo; o realización de distintas funciones los trabajadores, etc. ¿Considera que pudiera tener repercusión estos aspectos en el orden penal?

AMM. La investigación de accidentes

de trabajo de personas que prestan sus servicios en el hogar familiar ha sido durante estos últimos años muy escasa. En cuestiones de teletrabajo, son inexistentes a día de hoy.

EG. Queremos incidir ahora en la Siniestralidad Laboral y en la Siniestralidad Vial. Ante el aumento de nuevas modalidades contractuales en las que se utilizan nuevos modos de transporte, y con ello el aumento de la siniestralidad, ¿la Fiscalía ha estudiado dicha situación?

AMM. El accidente de trabajo que se produce como consecuencia de un accidente de tráfico es un hecho incontestable y ya existen resoluciones judiciales que así lo contemplan. La Fiscalía, efectivamente, está al tanto de esa situación valorando las medidas para afrontarla. Sobre todo en materia de investigación, ya que junto a la realizada por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a la hora de redactar los atestados policiales, concurre la posible investigación por parte de la Inspección de Trabajo. Son investigaciones, sin duda, complementarias.

EG. Ante la complejidad para determinar las posibles causas y responsabilidades en los accidentes de trabajo, al ser el artículo 316 del Código Penal una norma penal en blanco ¿de qué herramientas dispone la Fiscalía cómo apoyo?

AMM. Aquí básicamente nos centramos en los informes que aportan los servicios técnicos de las Comunidades Autónomas, como las actas de la Inspección de Trabajo.

EG. Y en el ámbito de la siniestralidad laboral ¿considera usted bien resarcidas a las víctimas de los accidentes laborales? ¿Son sensibles los distintos operadores jurídicos ante la situación en la que se quedan?



“**El accidente de trabajo que se produce como consecuencia de un accidente de tráfico es un hecho incontestable y ya existen resoluciones judiciales que así lo contemplan**

AMM. Creo que sería oportuno valorar la necesidad de establecer un baremo específico para las víctimas de accidentes laborales distinto del de tráfico, que actualmente se utiliza como orientativo. Desde la Fiscalía se intenta que cada una de las víctimas de un accidente laboral obtenga todas las indemnizaciones a que tienen derecho. Las víctimas de los accidentes de trabajo son las grandes olvidadas y hay que conseguir una mayor visibilidad de las mismas.

EG. Agradecemos sinceramente la atención dispensada por Don Ángel

Muñoz a nuestra revista y a nuestro colectivo; por ello, ya casi en nuestra despedida queremos trasladarle el recordatorio de que los Graduados Sociales somos operadores jurídicos en permanente contacto con los empresarios para su asesoramiento y colaboración en el Derecho del Trabajo. Por ello, y a su juicio ¿cómo podríamos participar para erradicar, o cuanto menos minimizar, la lacra de la siniestralidad laboral e introducir la cultura preventiva “real” en el seno de las empresas?

AMM. La cooperación para minimizar la siniestralidad laboral es absolutamente necesaria. Es prioritario que la sociedad tome conciencia de los accidentes laborales y cale la cultura preventiva para intentar evitarlos. Y por supuesto, insistir y destacar que las víctimas son las grandes olvidadas y deben tener mayor visibilidad. En toda esta tarea, como no puede ser de otra forma, el papel de los graduados y graduadas sociales es imprescindible.



NUEVOS RETOS

NUEVAS AYUDAS

Ignacio Franganillo Lera
AceleraT



Posiblemente, la mayoría pensemos que uno de los retos más repetidos en la última década es “actualizarse o morir”, sin embargo, si echamos un vistazo a la historia de la humanidad, ha sido una constante que, sin duda, la ha empujado a evolucionar, al menos desde la perspectiva de la comodidad material. A pesar de que en la actualidad la vida es más sencilla y rodeada de co-

modidades, el incremento de la competencia profesional y la necesaria diferenciación que exige el desarrollo de cualquier proyecto o el servicio más tradicional de cualquier despacho hace que la misma sea más compleja y lejos de facilitárnosla, empezamos a percibir a la tecnología como una seria amenaza a nuestra forma de ganarnos la vida.

Conocedores de ello, organismos europeos, nacionales, autonómicos y locales llevan décadas impulsando la innovación tecnológica desde 1950, con programas enfocados al sector del carbón y el acero. Hoy son innumera-

bles las ayudas que podemos encontrar en nuestro entorno para acatar una realidad necesaria, no sólo conveniente. Y es que, desgraciadamente, quien no quiera subirse al carro de la automatización tecnológica de todo tipo de procesos en cualquier entorno laboral, sólo le queda trabajar muchas más horas que la competencia para ganar menos.

Por tanto, es fundamental lanzarnos con seguridad al campo de la tecnología, entendida como un medio que nos ayuda a trabajar menos y sacar mayor rentabilidad a nuestro tiempo, permitiéndonos que nos enfoquemos en aquellos asuntos que sí conviene que sigamos mimando personalmente, marcando la verdadera diferencia: la relación afectiva con nuestro entorno (clientes, proveedores, familiares, amistades, etc...). Es la única garantía de mantener una vida coherente entre tanta innovación y tan poco tiempo para disfrutarla.

Conviene que comencemos cambiando el enfoque porque todo tiempo y recurso invertido en un avance tecnológico nos permitirá, en menos de lo que nos parecía al principio, ganar calidad de vida profesional y per-



sonal, aunque sólo sea ayudándonos a tener más organizado todo, que no es poco. Cuando una aplicación ya ha sido desarrollada para su correcto funcionamiento implementarla en tu rutina por completo no pero después, tu vida mejorará. Sólo tienes que asegurarte antes, que esa aplicación resuelve de verdad tus necesidades (al menos, buena parte de ellas) y que puedes permitirte el coste y los plazos de amortización que te propone.

Automatización de procesos

Lo primero que debemos destacar, es que no es necesario desembolsar una gran suma de dinero para que desarrollen una aplicación informática que te ahorre la mitad del tiempo que le dedicas en tu día a día a las funciones más habituales. La automatización de procesos es mucho más que eso y la tecnología sólo la facilita y no se desgasta como le ocurre a las personas que, tras años realizando trabajos rutinarios a diario, acaban agotadas. Con la tecnología libre que hay actualmente en el mercado tenemos muchísimas fuentes gratuitas o a un

Existen ERP's muy completos y Portales del Empleado que cubren la mayor parte de las necesidades y tareas de una Asesoría, Consultoría o un Departamento de Recursos Humanos

coste reducido que nos ahorran tiempo, basta con comparar el coste de licencias e implantación de un software de gestión empresarial como SAP BusinessOne, con un Odoo, sin embargo, es fundamental analizar antes si cubre tus necesidades porque al solicitar desarrollos a medida de cada ERP, el coste final puede ser similar.

Muchas de las personas que trabajan en la gestión de empresas se preguntan cómo es posible aprovechar más esta inundación de productos y servicios tecnológicos si para hacer una nómina, comunicar unos impuestos, firmar un documento con tu ordenador o enviar cualquier comunicado a la administración pública, es necesario

utilizar diferentes aplicaciones. Pues bien, la opción más práctica es usar una aplicación que permita realizar todas esas cosas.

En la actualidad existen ERP's muy completos y Portales del Empleado que cubren la mayor parte de las necesidades y tareas de una Asesoría, Consultoría o un Departamento de Recursos Humanos, desde la búsqueda del candidato hasta la finalización de la relación laboral, garantizando el control documental y el cumplimiento normativo de todas las gestiones.

Sería un error pensar que eso sólo se lo pueden permitir las empresas más grandes, gracias a las ayudas que hay a la I+D+i cada vez hay más despachos pequeños y PYMES que han crecido mejorado mucho su rentabilidad apostando por la automatización de procesos.

A modo esquemático te contamos cómo te puedes subir al carro tecnológico mediante tres alternativas:

- Un desarrollo a tu medida por un equipo con conocimientos y experiencia suficiente: sin duda, es la

opción más cara, pero si tienes muy bien calculado el retorno de la inversión, ¡adelante! Desde luego, es la mejor opción para aquellos proyectos que pretenden ser referencia en un sector y cobrar más por tenerlo o, incluso, distribuirlo.

- Contratar una aplicación inventada y en funcionamiento. Ahorrándote muchísimas horas de análisis de tus necesidades, salarios de perfiles o facturas de proveedores, testeo, etc... Obviamente, dispondrás de algo mucho menos amoldado a tus necesidades concretas.
- La última opción es un híbrido: aprovechar el software libre y un profesional que lo controle perfectamente, para desarrollarte algo a medida. Quizá obtengas un producto menos disruptivo y que no te diferencie tanto de la competencia como en el primer caso, pero también hay una diferencia de coste importante.

¿Cómo automatizar la gestión de personas sin perder humanidad en el intento?

Fácil, automatizas todos los procesos que debes dejar debidamente comunicados y registrados, dedicando todo el tiempo que consigas ahorrar al trato directo con las personas. Muchos de los portales del empleado o de empresa que hay actualmente en el mercado, incluyen foros o chats para atender dudas personales, pero es muy aconsejable no perder de vista el intangible que pesa más en las relaciones humanas: sacar tiempo de calidad para seguir compartiendo momentos y conversaciones de valor.

Por tanto, es aconsejable utilizar estas plataformas para canalizar cualquier gestión, duda o trámite formal e incluso utilizar la inteligencia artificial, para dar respuestas más rápidas a diferentes dudas, pero también hay que



utilizar todos los informes que te pueda aportar para propiciar una relación más fructífera, volcándote en aquellas desviaciones más llamativas, como las personas con las peores valoraciones o resultados de un indicador como las horas ausentadas, encuestas de clima, formaciones sin superar, errores sistemáticos en el uso de la aplicación o cualquier herramienta de trabajo... ahí es cuando merece la pena invertir todo el tiempo ahorrado y dedicarlo a resolver personalmente, todas esas desviaciones, sin confiárselo a "la máquina"... porque hacerlo al revés, es una práctica no sólo en contra de los tiempos actuales, sino de los venideros que, cada vez más, penalizarán aquellos modos de trabajar que confíen más gestiones a la persona que a la tecnología.

No sólo me refiero a aplicaciones para empleados, sino también para clientes. Como Asesoría o Consultoría, ofrecer una Portal de Empresa para tus clientes y/o sus personas trabajadoras, puede ser un diferencial muy valorado por ellos que, además, te ayude a reducir los tiempos que les dedicas a revolver sus dudas y gestiones (como envío de nóminas, informes, impuestos, etc...).

Ayudas y subvenciones a tu alcance

Para cada una de las opciones, existen ayudas que te permiten ahorrarte buena parte de su coste, como el CDTi Pidi, una combinación de subvención a fondo perdido, más deducción fiscal, más crédito bonificado para circulante, de libre disposición en la empresa, que te ahorra el 85 % del coste, incluyendo una subvención a fondo perdido del 30 % y el resto, a un tipo de interés subvencionado (actualmente al 0 %), sin comisiones, sin aportación de garantías (salvo en casos excepcionales de alto riesgo financiero) y con un plazo de amortización de hasta 10 años, incluidos 3 de carencia.

Pero además, si apuestas por realizar un desarrollo a tu medida con el personal de tu plantilla, seguro que puedes aplicarte una bonificación del 40 al 55 % de las cuotas de contingencias comunes a cargo de la empresa, durante los tres primeros años. Son las famosos bonificaciones del personal innovador. No pierdas de vista las ayudas autonómicas, muchas te reponen casi todo o todo el gasto tecnológico en el que incurras pero no lo dejes para mañana e infórmate cuanto antes, porque muchas son por concurrencia competitiva y las que restan, se otorgan a los primeros en solicitarla.

En definitiva, hay más necesidad que nunca por incluir la tecnología en tu día a día, pero también hay muchísimas ayudas para quitarte el miedo a invertir en la innovación que necesita tu empresa y las personas que la conforman, ¡anímate!





GRUPOLAE

EMPRESAS

TU PARTNER EN

CONSULTORÍA NORMATIVA Y FORMACIÓN

¿Cumple tu empresa con la normativa legal obligatoria?



RGPD/LOPD-GDD
Y LSSI-CE



PROTOCOLO PARA
LA PREVENCIÓN DE
ACOSO ABORAL



PLAN DE
IGUALDAD



NORMATIVA DE
ALÉRGENOS



PREVENCIÓN DE
BLANQUEO DE
CAPITALES



COMPLIANCE



CANAL DE
DENUNCIAS



CALIDAD ISO



REGISTRO
HORARIO



CERTIFICADO DIGITAL
Y NOTIFICACIONES
ELECTRÓNICAS



SEGURIDAD
INFORMÁTICA



FIRMA ELECTRÓNICA,
E-MAILS Y SMSs
SEGUROS



943 211 151
empresas@grupolae.net
grupolae.net/empresas



La externalización completa del departamento de recursos humanos: maximizando la eficiencia empresarial

Existe una nueva generación de empresas y empresarios. Eso es algo que nadie pone en duda. Muchos de los profesionales que nacimos en la época del baby boom estamos viendo ya los primeros brotes de un relevo generacional necesario. Esta generación, frente a la anterior, no solo basa su buen hacer empresarial en su intuición y visión, sino que dispone de una mayor formación en administración y dirección de empresas e incorpora en el seno de sus negocios actividades y funciones propias de empresas más profesionalizadas y modernas.

Juan Carlos Sánchez Rodríguez
Director General de AdelantTa



Entre estas áreas funcionales se encuentra la correcta gestión de los recursos humanos. Nos encontramos cada día ante empresas a la que ya no les resulta suficiente el outsourcing habitual propio de la administración de personal y el ocasional asesoramiento jurídico, sino que demandan de nosotros el apoyo en la gestión integral de las personas en su organización.

Y, ¿en qué consiste este apoyo realmente? Existe mucho desconocimiento por parte de los profesionales ajenos al área de aquellas cuestiones que realmente constituyen la base de las actividades relacionadas con los recursos humanos en una empresa, y mucha confusión derivada de gurús motivacionales que solo tienen que ver de modo tangencial con la función.

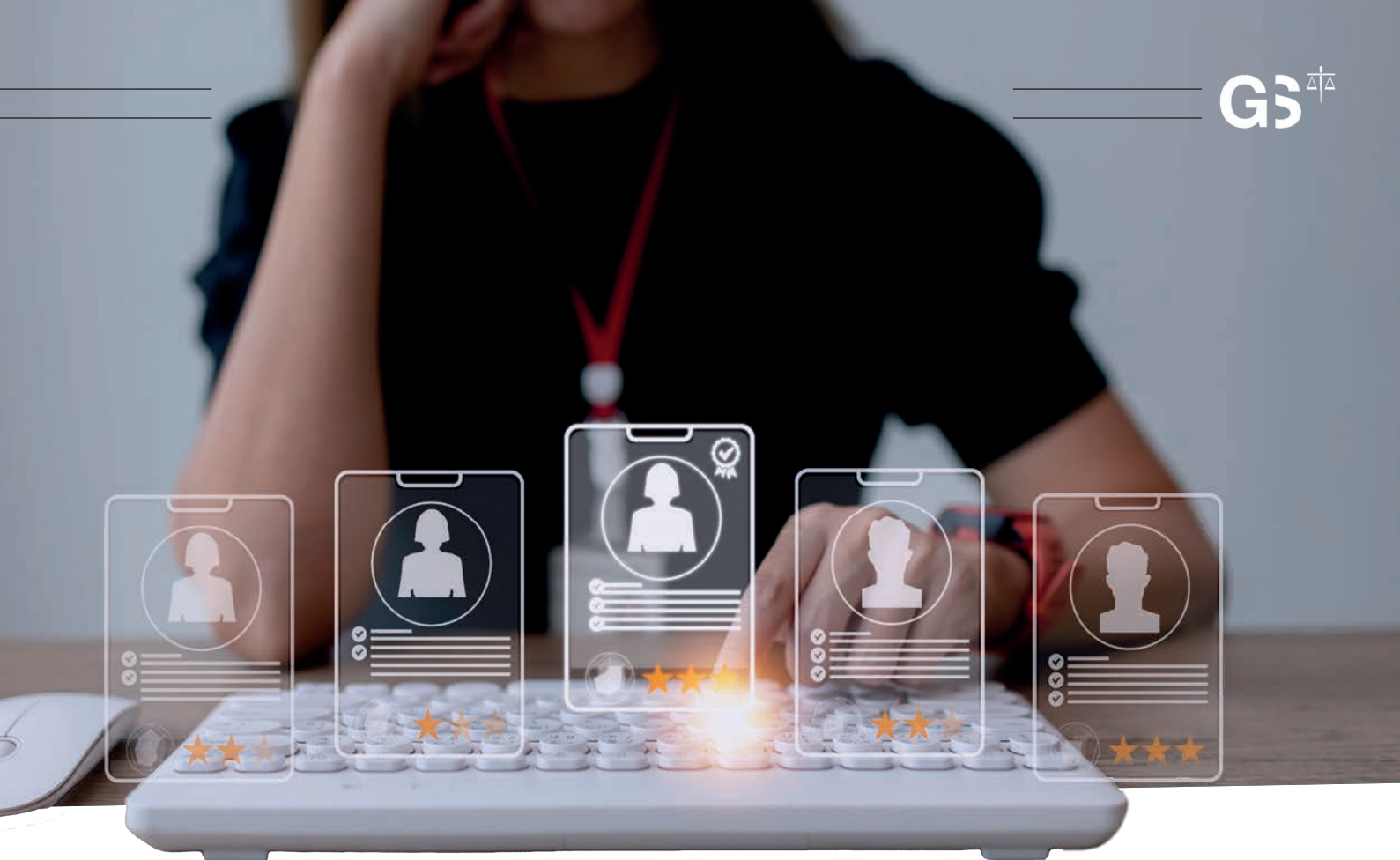
En España, la externalización de algunos procesos relacionados con la gestión de personas lleva años implantada. Ya a inicios de los 2000, el 40% de las empresas consultadas tenían exter-

nalizadas algunas funciones de Recursos Humanos, y un 14% tenía previsión de hacerlo en el medio-largo plazo¹.

Las áreas de gestión de personas

En nuestra experiencia cotidiana, hemos observado que las empresas que demandan un servicio de HRO (Human Resources Outsourcing) buscan un proveedor que les apoye en la gestión integral del trabajador en su ciclo de vida dentro de la empresa y, dependiendo del modelo de negocio, pueden tener

(1) ICD España, 2007: "El mercado de outsourcing de recursos humanos en España", pág.7



distintas necesidades específicas. No obstante, casi siempre incluyen:

- **Administración de nóminas:** En una revista como está, dirigida a Graduados Sociales, resulta obvio decir que cualquier empresa puede subcontratar la preparación y gestión de las nóminas de los empleados, lo que implica calcular los salarios, retenciones de impuestos, beneficios, y asegurarse de que se realicen los pagos a tiempo.
- **Gestión de beneficios salariales y extrasalariales:** Resulta habitual en los clientes que necesiten que alguna figura específica se ocupe de cuestiones como seguros de salud, planes de pensiones, seguros de vida y otros beneficios, coches de empresa, tickets de comida, etc. asegurándose de que los empleados tengan acceso a ellos y de que se cumplan los requisitos legales específicos en cada caso.

- **Diseño del modelo organizativo y la política retributiva:** Cada vez son más las empresas que quieren disponer de una adecuada relación de puestos de trabajo, la descripción correcta de los mismos, su valoración, un mapa de puestos específicamente diseñado para ellos y una política retributiva coherente en términos tanto de equidad interna como de competitividad externa. Los Reales Decretos 901² y 902³, ambos de 13 de octubre del 2020, en materia de planes de igualdad, han favorecido también de forma indirecta esta cuestión, haciendo que las organizaciones tomen conciencia de la importancia de valorar el peso relativo de los puestos de trabajo y que las retribuciones dentro de éstas sean coherentes y apropiadas.

- **Búsqueda y selección de personal:** La externalización del research de nuevos empleados implica que el

proveedor de servicios de recursos humanos se encargue de identificar, captar y seleccionar candidatos para puestos vacantes dentro de la empresa, a menudo claves para el desarrollo futuro de la misma. Esto puede incluir la publicación de ofertas de trabajo, la captación directa, la realización de pruebas y entrevistas de selección y la verificación consentida de referencias.

- **Gestión del tiempo y control de asistencia:** Los proveedores pueden administrar sistemas para el seguimiento del tiempo y la asistencia de los empleados, lo que facilita la programación, el seguimiento de las horas trabajadas y la gestión de ausencias.
- **Gestión de relaciones laborales:** Más allá del asesoramiento legal en momentos de alta conflictividad o despidos, cada vez es mayor la deman-

(2) Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

(3) Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

dad de mediación y resolución de conflictos entre empleados, consejo y redacción de políticas laborales (vacaciones, conciliación, promoción, etc.) y el apoyo en la implementación de programas de bienestar y desarrollo de los empleados. Muestra de ello es la reciente publicación del Libro Blanco Modelo Empresa Saludable, elaborado por la Asociación Española de directores de Recursos Humanos (AEDRH). En este apartado, además, deberíamos incluir el seguimiento del servicio de prevención ajeno, que el cliente a menudo preferiría delegar en un tercero de su confianza.

- **Formación y Desarrollo de los profesionales de la organización:** Más allá de la simple gestión de bonificaciones, se busca el apoyo del proveedor en cuestiones como la elaboración del plan de formación interno, el desarrollo de competencias en los equipos de trabajo o la mejora de la eficacia y eficiencia organizativa a través de acciones específicas bien orientadas y desarrolladas.
- **Gestión del desempeño y orientación productiva:** No es objeto de este artículo entrar en los distintos sistemas de evaluación de desempeño -objetivos empresariales, objetivos de puesto, desarrollo de competencias, 360º, etc.-, pero cada vez resulta más necesario para las empresas disponer de sistemas que les permitan tener un elemento de motivación y orientación a resultados de la plantilla en momentos de dificultad. A menudo, necesitan del apoyo y la asesoría externa para poder implantarlos.
- **Cumplimiento normativo y legal:** Garantizar que la empresa cumple



“
El cliente necesita alguien que sea la memoria viva de las personas de su organización”

con las regulaciones laborales y de recursos humanos es fundamental. Pensemos por ejemplo en todas las connotaciones que tiene la normativa del reciente 2021⁴ en materia de trabajo a distancia y teletrabajo o la regulación de la AEPD⁵ sobre la desconexión digital. Al proveedor de recursos humanos se le suele solicitar apoyo en todo lo relativo al cumplimiento normativo, incluyendo en ocasiones políticas de responsabilidad social y medioambiental, por lo relacionadas que están con la gestión de personas en la organización.

- **Inventario de recursos humanos y otras acciones:** Es decir, el cliente necesita alguien que sea la memoria viva

de las personas de su organización y que les ayude en todo lo relativo la gestión administrativa y personal de estos (conflictos, comunicaciones internas, situaciones de desmotivación, clima enrarecido, amonestaciones, situaciones extraordinarias, etc.).

Todo lo anterior, con todos conocimientos, técnicas y herramientas necesarias, implica algo más que ser un proveedor de servicios más o menos al uso en un mercado saturado que podríamos definir como un océano rojo. Implicar ser una auténtico partner estratégico del cliente. Y esto, que son palabras mayores, ¿qué significa realmente?

Ser un socio estratégico significa que una entidad, organización o un individuo, desempeña un papel fundamental en el logro de los objetivos de otra entidad. Este concepto choca de forma frontal con el modelo de algunas asesorías, donde el enfoque se centra en la máxima escalabilidad y mínima interacción con el cliente. Es decir, donde la clave está en rentabi-

(4) Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

(5) Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), 19 de Julio de 2021: “Teletrabajo y protección de datos en el ámbito digital”



lizar o en gestionar escasos ingresos por cliente.

La gestión integral de los Recursos Humanos como valor añadido

Sin duda, convertirnos en el departamento de recursos humanos del cliente nos puede catapultar a otro nivel y puede incrementar de manera sustancial nuestros ingresos por cliente, si bien es necesario que nuestra mentalidad se centre en una serie de cuestiones que son clave:

- **Colaboración estratégica:** Es decir, mantener una actitud proactiva y constante para lograr objetivos comunes y metas estratégicas, que va mucho más allá de una simple relación transaccional.
- **Comprender los objetivos y necesidades de nuestro cliente:** Implica una comprensión general de su modelo de negocio, pero especialmente de sus problemáticas en materia de recursos humanos y de cuál debe ser nuestra propuesta de valor para poder ayudarle.

- **Pensar ambas partes en una alianza a largo plazo con un beneficio mutuo:**

Las relaciones de socios estratégicos suelen ser a largo plazo y orientadas a objetivos a largo plazo. Requieren un alto nivel de confianza y ambas partes deben beneficiarse de algún modo del esfuerzo.

- **Apoyo en la toma de decisiones:** El papel de una asesoría tradicional suele desligarse de la toma de decisiones efectiva, que siempre corresponde a la empresa. En los proyectos HRO es frecuente que se descargue una parte de la función ejecutiva en el propio proveedor, ya que su aporte se considera valioso y relevante para la estrategia de la organización. En ocasiones, van a asociados con la figura del interim manager, que acude periódicamente a la empresa como un directivo más a tiempo parcial.

Los beneficios que de una colaboración de este tipo obtiene el cliente superan con mucho la tradicional relación de gestión de nómina, nos hacen salir del terreno de los commodities o bienes básicos y nos sitúan en el marco de las empresas de valor añadido, que consideran socios para lograr sus resultados empresariales, aunque sea en un área tan específica como la gestión de personas.

Pero... ¿realmente el cliente obtiene tantos beneficios? Sin duda. La popularización creciente de esta área se ha debido fundamentalmente a diversas razones:

- **El cliente se puede centrar en el núcleo del negocio:** Externalizar actividades de recursos humanos permite a las empresas centrarse en su actividades principales y estratégicas, pudiendo amortiguar la presión de la gestión de personas en la organización.
- **Reducción de costes:** La externalización de recursos humanos puede

ayudar a reducir los costes operativos, al concentrar distintas actividades en un solo proveedor. Por otra parte, las empresas de tamaño mediano pueden ahorrar dinero al no tener que mantener un departamento interno de recursos humanos con empleados a tiempo completo, ya que muchas de las actividades las pueden necesitar a tiempo parcial.

- **Acceso a experiencia especializada:** Desde el proveedor, podemos disponer de personas con distintas áreas de expertise, que prestan su servicio coordinadamente al cliente cuando necesita acudir a una de ellas. Debemos incluir aquí el acceso a tecnología de gestión de recursos humanos, de la que probablemente el cliente no disponga.
- **Mejora de la satisfacción y experiencia del empleado:** Cuando el proveedor está centrado en la gestión de personas, aplicando herramientas y técnicas probadas, va a conducir



sin duda a una mayor productividad de los empleados, ya que los procesos que se realicen serán mucho más eficientes y precisos. No es infrecuente que se observen mejoras de productividad una vez que se aplican diversas técnicas relacionadas con la gestión de personas (definición y descripción clara de puestos de trabajo y resultados esperados, evaluación de desempeño, modelos de retribución productiva, etc.)

Es importante señalar aquí el principal miedo que los clientes tienen a la externalización de recursos humanos y por el que algunos no la consideran adecuada. Existen desafíos y riesgos potenciales, como la pérdida de cierto grado de control sobre las operaciones de recursos humanos. Por ello, resulta importante dentro del alcance de un servicio de este tipo implementar algún modelo de cuadro de mando y un plan de seguimiento y tutelaje que permita una comunicación fluida y recurrente con el cliente, que fomente la confianza y la percepción de control sobre la situación de su personal.

Transformar una asesoría tradicional en un departamento de recursos humanos externo no es fácil. Las asesorías cuentan con personas con un conocimiento muy profundo y especializado en derecho del trabajo y seguridad social, pero no siempre con profesionales en la gestión hard y soft de sus plantillas desde otro tipo de perspectiva. Aquí, como en todo, lo mejor es contar con un buen aliado que nos pueda proporcionar el conocimiento del que carecemos, que se vincule con nosotros en el desarrollo del área. Empresas como AdelantTa tienen ese perfil

Es decir, necesitaremos un socio estratégico. Establecer acuerdos entre el perfil clásico de una asesoría laboral y el habitual de una consultora de recursos humanos puede ser beneficioso

“ Transformar una asesoría tradicional en un departamento de recursos humanos externo no es fácil

para ambas partes y para sus clientes. Bien es verdad que conviene recordar algunas cuestiones para lograr un acuerdo exitoso:

● Definir los objetivos y expectativas:

Ambas partes deben tener una comprensión clara de lo que desean lograr con la asociación. Esto podría incluir la ampliación de la gama de servicios, el incremento de precios, la mejora de la eficiencia por tareas improductivas, el acceso a nuevos clientes o mercados, etc.

● Aclarar e identificar cuáles son o deben ser las áreas de complementariedad:

Estas dependerán, lógicamente, de cada cliente. Un ejemplo estándar, la asesoría laboral puede enfocarse en cuestiones legales y normativas, mientras que la consultora de recursos humanos puede ofrecer servicios de reclutamiento y desarrollo de talento. En el caso anterior, pueden existir zonas de colaboración. Por ejemplo, ambas partes deben colaborar en aspectos relacionados con la definición de una política retributiva en el cliente.

Establecer roles y responsabilidades:

● Es decir, definir claramente los roles y responsabilidades de cada parte en la asociación.

Esto incluye quién hará qué, cómo se compartirán los ingresos, a quién corresponde la titularidad del cliente, qué sucede en caso de ruptura o qué nivel de compromiso se espera. Se necesita aquí también un fuerte ni-

vel de confianza mutua. Todo esto puede quedar reflejado o no en un modelo de acuerdo formal que incluya los principales aspectos legales, financieros, duración del acuerdo, expectativas de calidad, etc.

● Determinar la estructura de precios:

Si las dos partes ofrecen servicios a los mismos clientes, es importante acordar una estructura de precios y un sistema de reparto de ingresos o un esquema de comisiones.

● Establecer métricas de desempeño y una adecuada coordinación:

Se debe buscar la forma de establecer mediciones cualitativas y cuantitativas que permitan evaluar la eficacia de la colaboración y realizar ajustes si es necesario. Los equipos de ambas partes deben estar bien coordinados y tener el entrenamiento mínimo necesario para trabajar de manera eficiente juntos.

● Comunicación constante:

Desde nuestra experiencia, este es uno de los aspectos más relevantes. Mantener una comunicación abierta y constante. Esto es esencial para resolver problemas a medida que surgen y asegurarse de que ambas partes estén alineadas en sus esfuerzos. Esto ayuda también a que exista una evaluación continua del funcionamiento que permitan los ajustes necesarios al mercado y a los clientes comunes.

Es importante recordar que la colaboración entre una asesoría laboral y una consultora de recursos humanos puede ser altamente beneficiosa para los clientes, ya que produce una combinación perfecta de los conocimientos legales y regulatorios con la experiencia en gestión de personas y desarrollo de talento. Sin embargo, el éxito de la asociación requiere un alto nivel de confianza, un marco adecuado de trabajo conjunto y una comunicación efectiva y profunda entre ambas partes.



Vitaly, compañía resultante de la fusión entre Grupo Pre-ving y Cualtis. Somos líderes en el ecosistema empresarial nacional, promovemos **entornos saludables** y orientamos a las empresas y sus personas en **salud y bienestar**.

Tecnología y Digitalización

Inteligencia Artificial

Innovación

Vitaly en cifras...



+ 240 millones
de facturación

Crecimiento
sostenido



+ Elevada
cuota de
mercado
+ 70
compañías
adquiridas

**Primer
operador**
en el sector por
crecimiento y
rentabilidad



+ 130 mil
clientes

+ 2.5 millones
personas
protegidas

**Pymes, gran-
des cuentas,
sector público**



Implantación
**nacional e in-
ternacional**

+ 4.000
personas
trabajadoras

LA LIPOATROFIA SEMICIRCULAR

¿Un riesgo oculto en la oficina?

La medicina define la Lipoatrofia como un grupo de enfermedades cutáneas que ocasionan una pérdida del tejido graso. Entre ellas se encuentra la denominada Lipoatrofia Semicircular, una enfermedad asociada a entornos laborales, concretamente a trabajos en oficina.

**Guillermo Vázquez
Ramón**
Graduado Social



La lipoatrofia semicircular (LAS) se empieza a describir desde los años setenta, pero fue en los noventa cuando se detectan casi mil casos en unas oficinas bancarias de Bruselas. En 2005 ya se menciona como riesgo emergente por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo. Es en 2007 cuando se conocen casos en diferentes empresas españolas.

Se define como una enfermedad benigna porque no suele provocar dolor, aunque resulta molesta, y porque es reversible en un alto porcentaje de casos. Se manifiesta con una depresión en forma de banda de la piel, en diferentes

localizaciones, sin consecuencias importantes para la salud, que desaparece cuando finaliza la exposición a los factores de riesgo que la causan. Se trata de una atrofia del tejido adiposo subcutáneo, sin afectación muscular ni de la piel, localizada en zonas donde la piel de las extremidades puede tener contacto con el mobiliario del lugar de trabajo. Estas marcas se localizan frecuentemente en la región anterior y lateral del muslo, y a una altura aproximada de 71-72cm desde el suelo (la altura recomendable de las mesas de oficina se sitúa entre 70 y 75 cm). Suelen ser zonas deprimidas semicirculares, de carácter unilateral o bilateral, generalmente simétricas. Estamos, por tanto, ante una lesión atribuible a las condiciones de trabajo que es visible y palpable.

La LAS se puede presentar como una entidad independiente, o bien

como parte del síndrome del edificio enfermo¹. La mayor parte de los casos se han detectado en edificios relativamente nuevos y altamente tecnificados. En la práctica, se entiende por edificio enfermo aquel que provoca entre sus ocupantes quejas referentes a su salud.

Su aparición tiene un periodo de latencia de 3-4 meses. Es una lesión reversible; remite a los 6-12 meses, siempre que se hayan adoptado las medidas preventivas adecuadas y el 90% de los casos se encuentran completamente recuperados tras ese periodo. Afecta en mayor medida a mujeres que a hombres, en una proporción de 6 a 1 aproximadamente. Se trata de una lesión por sensibilización, por tanto, dos personas trabajadoras expuestas a las mismas condiciones no tienen por qué desarrollar la lesión.



Aun sin evidencias concretas de la causa de la LAS los estudios apuntan a una combinación de factores personales y ambientales.

La teoría electromagnética es la más aceptada. Esta teoría sostiene que la LAS se produce como consecuencia de la generación de campos electromagnéticos por la presencia de instalaciones eléctricas o equipos informáticos donde se combinan elementos como ordenadores, móviles, pantallas, telefonía, aparatos de climatización, etc. También influyen factores medioambientales ocasionados por determinadas condiciones en el

“ La LAS se puede presentar como una entidad independiente, o bien como parte del síndrome del edificio enfermo”

entorno del puesto de trabajo que se relacionan con una humedad relativa baja, por debajo del 50%, unido a zonas con una temperatura ambiental alta por encima de los 24°C. El mobiliario, el suelo, los hábitos posturales y el uso de determinados tejidos y estilos de vestimenta coadyuban a la aparición de la lipoatrofia. Los campos electromagnéticos generarían transferencia de electrones debido a la diferencia de potenciales eléctricos entre la superficie de la piel y las mesas de trabajo. Un correcto diseño del cableado y del mobiliario parece bajar los niveles de exposición.

De la existencia del contrato de trabajo se configura el deber empresarial de seguridad para con los trabajadores y ello obliga a la adopción de determinadas medidas preventivas y correctoras en su caso. No se trata de un asunto baladí puesto que estamos ante posibles responsabilidades empresariales si no se tienen en consideración las medidas preventivas aconsejadas.

Así, entre otras, podemos mencionar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social de Barcelona (Roj: STSJ CAT 6828/2020) donde la trabajadora, que fue diagnosticada de la enfermedad de lipoatrofia semicircular, presenta demanda sobre Accidente de trabajo y se le reconoce el “derecho de la actora a percibir el Recargo de Prestaciones por Falta de Medidas de Seguridad” y todo ello a consecuencia, según se recoge, al

“incumplimiento de los niveles de humedad exigidos, tanto administrativa como reglamentariamente, constituye una infracción de las medidas de prevención de riesgos laborales, que además guarda relación de causalidad con la enfermedad de la trabajadora”

En el mismo sentido destacamos la sentencia del TSJ de Madrid (Roj: STSJ M 13503/2022) donde a la actora, usando la vía de la reclamación por Vulneración de derecho fundamental a la integridad física, le fue reconocida en instancia tal vulneración. Dicha sentencia fue revocada por el TSJ al entender este que “si bien el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda también comprendido en el derecho a la integridad personal (STC 35/1996, de 11 de marzo), no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma. Y en el caso enjuiciado [la em-



(1) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se refiere al Síndrome del edificio enfermo (SEE) como el nombre que se da al conjunto de síntomas diversos que presentan los individuos en estos edificios y que no van en general acompañados de ninguna lesión orgánica o signo físico, diagnosticándose, a menudo, por exclusión. La OMS distingue entre edificios (nuevos o de reciente remodelación) temporalmente enfermos en los que los síntomas disminuyen y desaparecen con el tiempo y el que presentan los edificios permanentemente enfermos cuando los síntomas persisten, a menudo durante años, a pesar de haberse tomado medidas para solucionar los problemas

presa] no ha generado un peligro grave y cierto para la salud de la demandante, [...]que desde el momento mismo en que tuvo conocimiento la empresa de la existencia de un posible caso de lipoatrofia adoptó las medidas necesarias encaminadas a salvaguardar la seguridad y salud de sus trabajadores, sin que ya, y gracias a ello, tras las mejoras realizadas, concurren causas que puedan dar lugar a la aparición de la enfermedad.”

En este último caso descrito se ha salvado la acción indemnizatoria gracias a las medidas correctoras aplicadas por la empresa. Una reactividad que surge de la deuda de seguridad que tiene el empleador derivada de la relación contractual laboral.

El Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo de Madrid fija su protocolo de actuación en esta materia en dos áreas muy definidas: de actuación médica y de actuación técnica. De forma coordinada entre ambas servirán para diseñar e implantar las medidas preventivas necesarias una vez confirmados los casos de lipoatrofia semicircular.

DISEÑO DEL MOBILIARIO:

- Espacio suficiente para las piernas, para que éstas no estén en contacto con el borde de la mesa o de otro mueble. Vigilando que ningún otro elemento (reposapiés) haga que este espacio se reduzca.
- Los bordes de la mesa o de otro mueble deben ser anchos y redondeados.
- Vigilar para evitar procedimientos de trabajo, y ubicaciones de los equipos, que mantengan un contacto continuado de los muslos con alguna parte de la mesa.

MEDIOAMBIENTALES

- Es necesario mantener la humedad relativa por encima del 50%. y evitar la

“

El IRSST de Madrid fija su protocolo de actuación en dos áreas: actuaciones médicas y técnicas”

acumulación de electricidad estática:

- Aplicar productos antiestáticos en las superficies susceptibles de electrizar-se, tales como sillas, suelos, etc.
- Disponer tomas a tierra desde el mobiliario.
- Debe mejorarse la instalación y aislamiento del cableado.

HÁBITOS PERSONALES:

- Informar a los trabajadores sobre la electricidad estática y los factores que inciden en ella, así como la forma de intervenir individualmente para su prevención.
- No usar tejidos con fibras artificiales (acrílicas), seda y lana, cuando la acumulación de electricidad estática es importante.
- No usar ropa ajustada en la zona del muslo.
- Evitar el uso de suelas de goma en el calzado, así como caminar arrastrando los pies.

- No apoyar los muslos en los bordes de la mesa, ni en cajoneras ni en mesas auxiliares.
- Mantener una buena hidratación personal.

Tras la implantación de las medidas debe realizarse un seguimiento de estas y de la evolución de la incidencia de la patología.

La LAS, quizá por estar definida como patología benigna, puede que haga que se descarte como objetivo de interés para la prevención. El hecho de que sea poco peligrosa para la salud no significa que no lo sea para el devenir y los intereses, tanto de las personas trabajadoras como para los objetivos empresariales. La PRL está interiorizada, y su cumplimiento en las organizaciones viene, a estas alturas, exigido por obligación y por convicción.

Los factores que actúan sobre la motivación para la prevención residen tanto en la consideración y dignidad de la persona trabajadora como en la evitación de disfuncionalidades productivas y de la organización: los llamados Costes Ocultos.

Puede que la LAS sea un riesgo oculto en las oficinas y despachos: “RIESGOS OCULTOS → COSTES OCULTOS”

FUENTES:

[https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-lipoatrofia-semicircular-3-casos-clinicos-S1138359316301010#:~:text=La%20lipoatrofia%20semicircular%20\(LS\)%20es,principalmente%20en%20el%20muslo1](https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-familia-semergen-40-articulo-lipoatrofia-semicircular-3-casos-clinicos-S1138359316301010#:~:text=La%20lipoatrofia%20semicircular%20(LS)%20es,principalmente%20en%20el%20muslo1)

Protocolo de actuación del IRSST sobre la lipoatrofia semicircular

<https://www.madrid.org/>

<https://dcmq.com.mx/edici%C3%B3n-abril-junio-2015-volumen-13-n%C3%BAmero-2/357-lipoatrofia-semicircular-una-patolog%C3%ADa-emergente>

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

(2) El RD 486/1997, de 14 de abril establece en el Anexo III, respecto de las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, en punto 3.b) que “La humedad relativa estará comprendida entre el 30 y el 70 por 100, excepto en los locales donde existan riesgos por electricidad estática en los que el límite inferior será el 50 por 100.”

Implantación del teletrabajo en las empresas

Dra. Aránzazu de las Heras García.

Profesora de Derecho de Trabajo en la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)".



Son muchas las transformaciones que ha experimentado el mundo del trabajo con la incorporación de las nuevas tecnologías que nos han permitido, entre otras cosas, realizar la prestación laboral en lugares diferentes a los centros de trabajo tradicionales, buscando una mayor conciliación laboral y personal por parte de las personas trabajadoras y una mayor productividad por parte de las empresas.

Estos cambios se revelan, desde el punto de vista económico, como una excelente oportunidad de organización flexible para la empresa (reorganización del tiempo y el espacio de trabajo), que puede llevar de la mano el incremento de la productividad, así como ahorro de costes tanto para la empresa, especialmente en la parte de infraestructuras y gastos derivados de las mismas, como para las personas trabajadoras, al suponer una reducción de los que conllevan los desplazamientos o la adquisición de ropa adecuada para el trabajo, aunque lo más valorado es la inversión de ese tiempo en tiempo propio para la conciliación de la vida personal y familiar.

Estas modificaciones han llegado a ser tan importantes que se ha abandonado el término «trabajo a domicilio» optando por un concepto más amplio como es el trabajo a distancia, el teletrabajo como un paso más allá e incluso fórmulas como el smart working donde la prestación de servicios se hace «donde [se] quiera y cuando [se] quiera».

Para acercarse a este tema, y especialmente para servir de reflexión tanto para empresas como para personas trabajadoras que deseen implantarlo en sus organizaciones, lo primero que

procede es delimitar el concepto, excluyendo de su definición situaciones en las que teletrabajar se asimila, por ejemplo, a finalizar fuera de las instalaciones de la empresa, donde se desenvuelve la prestación de servicios, tareas que no han podido terminarse durante la jornada laboral.

Para que exista trabajo a distancia, y teletrabajo como trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación, es necesario contar con un sistema en el que la prestación en el domicilio, u otro lugar distinto al centro de trabajo, tenga una cierta intensidad, sea regular –en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo– y exista un acuerdo entre las partes, formalizado por escrito y cuyo contenido mínimo viene establecido





en la Ley 10/2021, de 9 de julio (art. 7). Es imprescindible a la hora de decidir su implantación definir cuál será el trabajo a desarrollar bajo esta forma de organización y durante cuánto tiempo, a lo que deberíamos añadir, como algo muy recomendable, que ese trabajo esté organizado por objetivos a corto y medio plazo.

La fijación de objetivos es quizá una de las cuestiones más importantes a la hora de garantizar el éxito de esta fórmula, en cuanto que tanto el empresario como la persona trabajadora deben tener claro qué es lo que hay que hacer en cada periodo de tiempo, alejándose de la improvisación y de la desconfianza.

Una vez delimitado qué es y qué no el teletrabajo, las empresas que podrían implantarlo son aquellas que:

- ✓ Cuentan con puestos de trabajo teletrabajables, en cuanto que no todos lo son. Podrá darse el caso incluso de que solo parte de las tareas puedan realizarse a distancia, supuesto en el que no tendrá cabida un teletrabajo a tiempo completo, pero sí en un porcentaje adaptado al tiempo necesario para la realización de esas tareas teletrabajables.
- ✓ Tienen una plantilla dispuesta a cambiar su lugar de trabajo por su domicilio u otro lugar (voluntariedad para ambas partes. Vid. STS de 11 de abril 2005, rec. 143/2004 y la SAN 44/2022, de 22 de marzo).
- ✓ Están convencidas –dirección y mandos responsables de

las personas teletrabajadoras– de la viabilidad de la implantación de esta forma de trabajo.

- ✓ Comienzan realizando una prueba piloto con personas trabajadoras de confianza.
- ✓ Establecen objetivos a corto y medio plazo.
- ✓ Documentan cómo se realizará esta prestación en un acuerdo. Debe contemplarse lo estipulado en el artículo 7 de la Ley 10/2021 y además es recomendable añadir la casuística que pueda darse en la relación laboral, como, por ejemplo:

- En relación con el tiempo: establecer los horarios de prestación, los días que se teletrabaja y los días que se acudirá al centro de trabajo, si podrán modificarse por días diferentes o incluso agruparse, así como qué sucederá con los días de libre disposición o vacaciones, reuniones o formación, en cuanto a si su régimen podrá verse modificado. La flexibilidad de los tiempos puede llevar de la mano dificultades en cuanto a la desconexión digital, que también deberían ser contempladas en el acuerdo. (Vid. SAN 44/2022, de 22 de marzo).
- En cuanto al lugar: en el acuerdo se facilitará la dirección desde la que se realizará la prestación, que deberá ser un espacio que cuente con unas condiciones mínimas de ventilación, iluminación e incluso podría establecerse la necesidad de contar en el domicilio con un espacio en exclusiva para trabajar.



También podría delimitarse si ese espacio puede entenderse extensible a una segunda residencia, el domicilio de un familiar o incluso el extranjero.

- En cuanto a la retribución: delimitar si se produce algún cambio retributivo (especialmente en relación con los costes del domicilio o complementos de alimentación, transporte, ropa de trabajo...). (Vid. SSAN 233/2021, de 2 de noviembre 2021; 144/2022, de 10 de noviembre – es nula la cláusula contractual por la que la persona trabajadora renuncia a la compensación de los gastos que pudieran producirse por el ahorro que esta modalidad laboral facilita–; y 44/2022, de 22 de marzo –no es válida la remisión al convenio colectivo cuando este no establece criterio sobre la compensación de gastos, debiendo cumplirse con lo establecido en la ley sobre contenido mínimo del acuerdo–).
- En cuanto a los equipos informáticos: delimitar tanto quién se encarga de su adquisición y mantenimiento (la empresa, salvo compensación) como la forma en que se gestionarán las posibles incidencias (acudir o no al centro de trabajo cuando se produzcan), qué uso puede dar la persona trabajadora a estos equipos (uso personal de internet o correo electrónico), qué medidas de control o videovigilancia se van a implantar, qué consecuencias puede tener un uso abusivo o ilícito de estas herramientas, o qué papel juegan los derechos fundamentales a la intimidad, secreto de las comunicaciones o libertad sindical al encuentro con las nuevas tecnologías.

“

La fijación de objetivos en el teletrabajo es quizás una de las cuestiones más importantes a la hora de garantizar el éxito de esta fórmula”

- En relación con la prevención de riesgos laborales: garantizar que el domicilio reúne las condiciones adecuadas para poder realizar desde allí la prestación tanto en cuanto a mobiliario, conexión wifi, espacio de trabajo, (Vid. sobre autoevaluación de riesgos –como metodología menos invasiva para la obtención de información del entorno de la persona trabajadora sin afectar a su intimidad– la SAN 44/2022, de 22 de marzo; o sobre la calificación de laboral del accidente acaecido en el trabajo en el domicilio, la STSJ de Castilla-La Mancha de 23 de junio de 2023, rec. núm. 1012/2022, en el caso de una trabajadora que durante la pausa de 5 minutos en PVD –pantallas de visualización de datos– sufre una caída –con resultado de esguince de tobillo– al levantarse para ir a la cocina a coger un vaso de agua, ya comentado en esta misma revista).
- Vigilancia de la salud: mantenimiento o incluso ampliación de la vigilancia de la salud, en especial en lo relativo a los riesgos psicosociales. (Vid., por ej., la STSJ de Cataluña de 23 de noviembre de 2022, rec. 791/2022, sobre cómo obstaculizar el desempeño del teletrabajo puede suponer acoso laboral).

Por parte de las personas trabajadoras, algunas recomendaciones generales que podrían apuntarse como facilitadoras de la implantación de esta modalidad laboral en las empresas son:

- ✓ Habilitar en el domicilio un espacio destinado exclusivamente a la labor profesional, y que sea respetado por la familia, en especial por los niños.
- ✓ Contar el domicilio con unas condiciones adecuadas, especialmente una buena conexión a internet.
- ✓ Establecer rutinas de trabajo no muy distintas a las que tendrían de trabajar en la propia empresa.
- ✓ Mantener el contacto con sus compañeras y compañeros de trabajo, con visitas periódicas al centro de trabajo de la empresa y llamadas telefónicas, no limitándose exclusivamente al contacto profesional por correo electrónico.
- ✓ Delimitar una frontera temporal entre la vida profesional, el descanso, las actividades domésticas y de ocio.

EL DIRECTIVO como gestor de conflictos en la empresa

Jorge Miralles Andress
Mediador empresarial
y Licenciado en Ciencias
Económicas por la UCM
CEO en Acordemos



Léi hace poco una cita de Howard Gadlin, extraída de la publicación en “The Negotiator’s Desk Reference”: “Los científicos prosperan gracias al desacuerdo, y la ciencia depende de él: el desacuerdo productivo”. Gadlin llega a la conclusión de que el objetivo de los equipos científicos en un primer momento no es tanto resolver conflictos (científicos) sino crear “las condiciones que permitan que los conflictos fueran productivos”. Me pareció esta reflexión, muy ajustaba a la función que en ocasiones pueden desarrollar los directivos, mandos intermedios, jefes de equipo, empresarios, socios de

las empresas y organizaciones, a la hora de intentar gestionar los conflictos en su empresa: procurar crear las condiciones para que “la resolución del desacuerdo sea productiva”.

Los conflictos que surgen en el lugar de trabajo, por el reparto de tareas, de cómo se distribuyen los recursos entre departamentos, diferencias de opinión sobre cómo desarrollar el trabajo, o distintas interpretaciones sobre los resultados, puede parecer más sencillo de resolver, pero el conflicto de tareas a menudo oculta raíces profundas y más complejas de lo que parece a primera vista. De igual forma que ocurre cuando surgen las diferencias de personalidad, estilo o cuestiones de gusto, que clasificaríamos como conflictos de carácter organizacional. O los conflictos que pueden surgir de diferencias en política, religión, ética, normas u otras creencias profundamente arraigadas, disputas sobre valores en el contexto de decisiones y políticas laborales, como por ejemplo si se debe mantener relaciones con un gobierno corrupto.

Lo que sí está claro, es que, en el lugar de trabajo, parece que algunos



tipos de conflicto siempre nos acompañan. Si trabaja con otras personas, tarde o temprano casi inevitablemente se enfrentará la necesidad de resolver conflictos, algunos comunes. Por cierto, en todas las organizaciones. Hay estudios que sugieren, y yo personalmente lo he comprobado, que entre el 30% y el 40% de las actividades diarias de un directivo se dedican a resolver algún tipo de conflicto dentro de la empresa. Según sea la capacidad de un directivo para manejar eficazmente las disputas, puede impactar negativa o positivamente en el lugar de trabajo.

Hay que reconocer que manejar los conflictos interpersonales en el lugar de trabajo puede resultar difícil, pero los conflictos en la empresa no resueltos pueden perjudicar la productividad y la retención de empleados, incurriendo en costos ocultos para la





“
Nuestros estilos de negociación tendrán un impacto significativo en la forma en que gestionaremos el conflicto”

organización. Todos sabemos lo difícil que es lidiar con un problema sin que las personas se malinterpreten, apliquen estereotipos o prejuicios, y se tomen las cosas como algo personal, se enreden las discusiones y aparezcan los egos que tienden a complicar. Las personas extraen conclusiones infundadas, que luego tratan como hechos probados, tienden a ver lo que quieren ver y, de todos los hechos e información disponibles, seleccionan y se centrarán en aquellos que confirmen sus conjeturas e ignorarán o malinterpretarán aquellos que pongan en duda sus hipótesis.

Por tanto, la tarea de conciliar intereses es una importante contribución de los ejecutivos, a la resolución de las disputas en la empresa, siendo conscientes de que con demasiada frecuencia la gente simplemente adopta la posición más fácil, no la mejor

y que las personas acostumbramos a partir de la suposición que las posiciones de la otra persona son opuestas a las nuestras, y por tanto sus intereses también deben ser opuestos, sin tener en cuenta que para cada necesidad suele existir varias soluciones posibles, ¿No nos ha ocurrido en muchos conflictos, y por supuesto en los relacionados con la empresa, que cuando hemos realizado un examen en profundidad de los intereses subyacentes de cada parte, hemos descubierto la existencia de muchos más

deseos compartidos o compatibles de lo que podríamos pensar?. Soluciones que por otra parte podían satisfacer querencias de ambas partes.

Nuestros estilos de negociación como hemos comentado tendrán un impacto significativo en la forma en que gestionaremos el conflicto. Nuestras personalidades y experiencias determinarán cómo las llevamos a cabo y reaccionamos ante ellas. La prevención siempre estará en el primer lugar de las estrategias a tener presentes. Hay algunos elementos que nos pueden ayudar a comprender y trabajar mejor para evitar que el conflicto escale:

- Lo primero, cuando tomamos conciencia de los primeros síntomas de que la disputa va escalando, tomarse un poco de tiempo, no actuar de forma inmediata es lo recomendable. Darse tiempo para pensar y man-



tenerse concentrado para ayudar a las personas implicadas a disminuir la intensidad de esos sentimientos, permitiendo expresiones emocionales sin temor a represalias o castigos, que permitan ir reduciendo la carga apasionada.

- Practicar la comunicación directa, hablando directamente con las partes, escuchando, para intentar identificar los intereses más profundos que subyacen a las posiciones de las partes. La escucha activa implica hacer preguntas, repetir lo que se escucha para confirmar su comprensión y hacer preguntas aún más profundas destinadas a sondear preocupaciones sumergidas. Esto no siempre es fácil, escuchar requiere el esfuerzo de reprimir las ganas de interrumpir, para decir lo que te gustaría exponer. No se trata tampoco de ser “buenos oyentes”, adoptando una postura pasiva. Escuchar bien nunca puede significar ser pasivo. Tiene que ser un proceso de retroalimentación, donde parafraseando lo que ha dicho la otra persona, nos aseguramos de que hemos comprendido su exposición. Si la otra persona se siente comprendida estará más

abierta a escucharnos y se sentirá involucrada en un proceso colaborativo de resolución de problemas en el que se intercambien ideas sobre posibles soluciones.

- Y sobre todo concentrarse en el futuro. Dedicar tiempo a refutar acusaciones pasadas no aporta nada a la búsqueda de la solución. Una vez entendido cuál es el problema podremos concentrarnos en los problemas subyacentes para encontrar la solución

En ocasiones, a pesar de haberlo intentado, la realidad es que no siempre se consigue alcanzar un resultado positivo. Antes de abandonar el intento de solución, conviene tener en cuenta que puede haberse dado alguna de estas circunstancias que han podido dificultar llegar a un acuerdo:

- Se han podido generar unas expectativas poco realistas, donde los participantes arrancaban desde unas perspectivas exageradas sobre el resultado del proceso conciliador.
- Por una falta de voluntad de una o de todas las partes para participar plenamente en la búsqueda de una solución.

- Por falta de voluntad de las partes de estar dispuestas a abandonar sus posiciones iniciales, atrincherándose en su versión del asunto
- Por estar las partes ancladas en los agravios del pasado, como parte de su identidad, lo cual les hace difícil lo abandonen
- Y quizás la más explicable: que los afectados sientan que un directivo de la propia empresa no es la figura más adecuada para la creación de consenso sobre los temas en disputa, y más si tiene alguna relación con ella. A pesar de que el ejecutivo en cuestión haya desarrollado su mejor talante conciliador, en ocasiones es inevitable que alguna o todas las partes piensen, que pueden existir supuestas simpatías personales, intereses u obligaciones corporativas en función de su responsabilidad dentro de la empresa, que puede condicionar una necesaria neutralidad, imprescindible para facilitar la búsqueda de una solución.

Entonces ¿qué pasa cuando, habiéndolo intentado, hemos tenido en cuenta todas las circunstancias antes mencionadas, pero el problema no se resuelve? o ¿Qué no se consigue el resultado que los participantes esperaban?. Si la persona directiva y las partes en conflicto sienten que lo intentaron todo, que han trabajado en los temas correctos y no han podido llegar a una resolución, pero siguen deseando encontrar una salida que evite recurrir a la vía judicial, con todo lo que ello supone, es el momento de pensar que conviene acudir a una tercera persona neutral e independiente, un mediador/a profesional que ajeno totalmente a la empresa y sin ninguna vinculación interesada, pueda facilitar gracias a su capacidad y experiencia en la gestión de los conflictos, la búsqueda de una solución a esa disputa no resuelta.



monitor informática

Programas de Laboral, Fiscalidad y Contabilidad



El mejor Software para asesorías y empresas

monitorinformatica.com

954 226 422

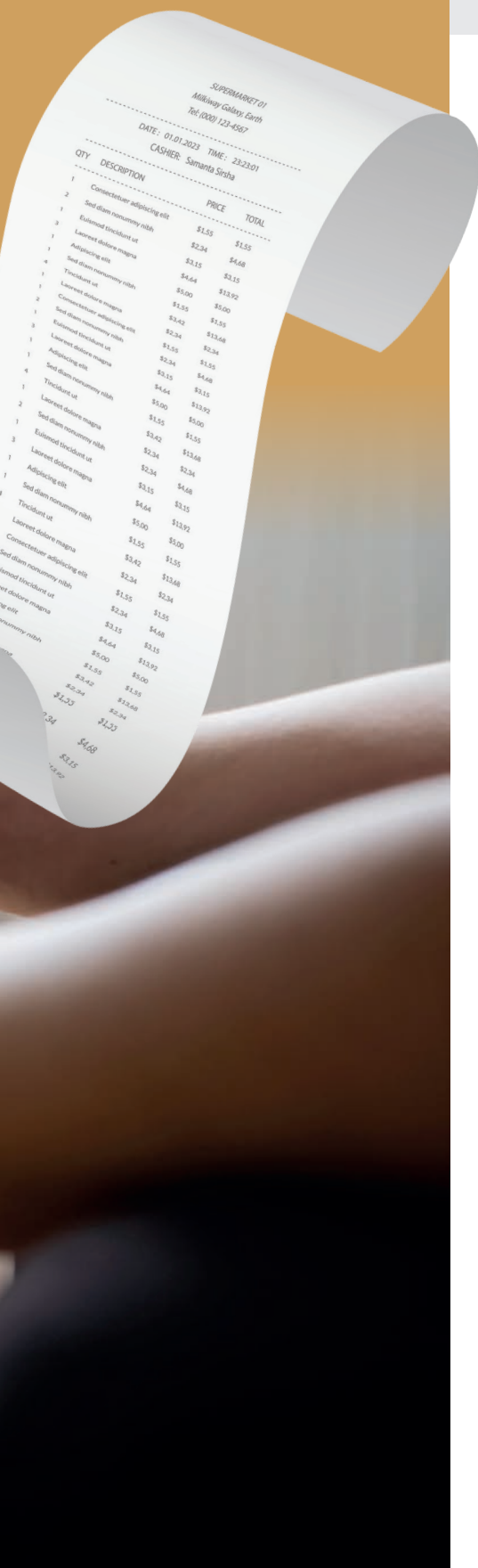
LLEGA LA FACTURA ELECTRÓNICA



Mónica Esteban Amate

Graduada Social y Abogada.

Directora de ASETRA



Desde que en 1931 Al Capone, uno de los gángster más famosos del mundo, fuera acusado por evasión de impuestos, la expresión “fraude fiscal” es sobradamente conocida por todos. Esto hay que agradecerlo principalmente al cine, que nos ha trasladado con detalle la vida de algunos personajes que han dejado huella en la sociedad, ya sea para bien o para mal. Pero quien últimamente dedica un gran esfuerzo en que conozcamos el significado de fraude fiscal es la Agencia Tributaria.

El 28 de septiembre de 2022 se aprobó la Ley 18/2022 de creación y crecimiento de empresas por la que se determina la obligación de expedir y recibir las facturas en formato electrónico. Si bien es cierto que a fecha de elaboración de este artículo está pendiente de publicación la norma que desarrolla reglamentariamente esta obligación, parece que la cuenta atrás para aplicar este sistema ya ha empezado.

Esta obligación surge con ocasión de la implantación de medidas contra el fraude fiscal, ya perseguido desde hace años por diversas normas. La economía sumergida produce un enorme daño económico en nuestro tejido empresarial. Por ello, y con ánimo de reforzar la estructura empresarial de nuestro país, se diseñó un paquete de medidas para combatir el fraude fiscal. De ese grupo de medidas destaca el control de la morosidad unido al control fiscal. El mecanismo diseñado para ello es la FACTURA ELECTRÓNICA.

¿Qué es una Factura Electrónica?

Se considera Factura Electrónica aquella que se expide, remite y recibe en formato electrónico. Su gestión requiere el uso de aplicaciones informáticas que garanticen la legibilidad, autenticidad e integridad, asegurando por tanto su trazabilidad y su contenido.

¿Qué pretende conseguir la implantación de este sistema?

La medida obligará a empresarios y profesionales a utilizar este sistema para emitir, remitir y recibir facturas, además de generar un repositorio de facturas que permita la conservación de las mismas.

La huella temporal en la emisión y remisión de facturas permitirá el control del cumplimiento de las obligaciones en materia de facturación que establece el Real Decreto 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación.

No olvidemos que el adjetivo electrónico sólo le otorga la cualidad de control más fácil y exhaustivo a la gestión de facturación, pero las obligaciones sobre cómo y cuándo emitir una factura no son nuevas.

No podemos emitir una factura cuando queramos o cuando más nos convenga. Tampoco podemos caer en la desidia de ya facturará



aquello que tengo pendiente. La norma nos da un límite de tiempo para ello. Y esto, que hasta ahora podía pasar desapercibido por la Agencia Tributaria, tendrá los días contados con este nuevo sistema.

La huella temporal de la emisión delatará a aquellos que no cumplan con los requisitos temporales en la emisión de facturas, o que muevan aleatoriamente su fecha por aquello de ganar algo de tiempo para declararla.

Una vez emitida la factura electrónicamente, remitida electrónicamente y recibida por nuestro cliente, por supuesto también, electrónicamente, se iniciará el control en los medios de pago. Para llevar a cabo el seguimiento electrónico del pago de las facturas, los clientes deberán indicar el estado de pago de una factura en tan sólo 4 días naturales (eso sí, no contarán sábados, domingos ni festivos de carácter nacional).

Con el control en los tiempos de pago de las facturas se pretende reducir la morosidad actual. De nuevo, otro mecanismo de control doble, pues se consigue con este sistema evitar los pagos en efectivo (ya limitados a 1.000 euros cuando una de las partes es empresario o profesional), y cumplir con los límites temporales de periodicidad de pago, establecido actualmente en 60 días salvo para determinados colectivos.

¿Somos los únicos en adoptar esta medida?

Las Directivas 2010/45/UE y 2014/55/UE determinaron ya hace años la necesidad de adaptarnos a los medios telemáticos para la emisión de facturas, por lo que existe una pretensión a nivel europeo de aplicar estos sistemas de comunicación comercial.

Ahora bien, al ser necesaria la transposición de las directivas a los ordenamientos jurídicos internos de cada Estado miembro, existen notables diferencias entre los países

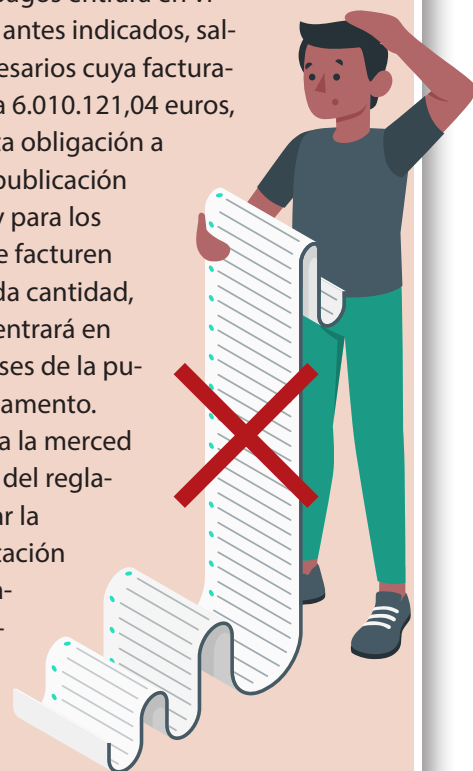
de la Unión Europea. No obstante, se ha conseguido una implantación de estas medidas a nivel europeo cercano al 85%. Es destacable la actuación italiana en esta materia al ser el primer país en implantar la factura electrónica tanto en el ámbito público como en el privado. Francia inicia en 2024 un plan de tres años para su adaptación de la obligatoriedad de emisión de factura electrónica para el sector privado, escalonado según volumen de facturación. Y Portugal, por su parte, lleva ya tiempo con el cumplimiento normativo de insertar código QR en la factura emitida.

¿Cuándo entra en vigor?

En España, desde el año 2014, tenemos instaurada la factura electrónica para la remisión de facturas a la Administración pública. En cambio, en el sector privado esta obligación de emisión, remisión y recepción de facturas entrará en vigor de manera escalonada, a contar desde la aprobación del reglamento de desarrollo de la Ley 18/2022, referido a la factura electrónica:

- En 12 meses desde su aprobación para empresarios y profesionales cuya facturación anual sea superior a 8 millones de euros.
- En 24 meses desde su aprobación para el resto de empresarios y profesionales.

En cuanto a la obligación de realizar el seguimiento de pagos entrará en vigor en los plazos antes indicados, salvo para los empresarios cuya facturación sea inferior a 6.010.121,04 euros, que asumirán esta obligación a los 36 meses de publicación del reglamento, y para los profesionales que facturen menos de la citada cantidad, cuya obligación entrará en vigor a los 48 meses de la publicación del reglamento. Quedamos pues a la merced de la aprobación del reglamento para iniciar la carrera a la adaptación de nuestras herramientas de facturación.





JURISTA DIGITAL

Software de gestión de despachos para juristas

Tus expedientes en las mejores manos. Servidores alojados en la nube con todas las medidas de seguridad de última generación.

El gestor de expedientes definitivo, con todas las funcionalidades que necesitas desde un solo euro al día.

Descuento del 15% durante el primer año si eres miembro de tu colegio profesional desde hace menos de un año.

Módulos

- | | |
|--|---|
|  Expedientes |  Piezas judiciales |
|  Clientes |  Contabilidad |
|  Contactos |  Facturación |
|  Tareas |  Agenda |

 606844903  www.juristadigital.com





XVII CONGRESO de Actualidad Laboral del Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid

Llega noviembre y con él nuestro ya tradicional Congreso, punto de encuentro de los Graduados Sociales.

Podemos decir con orgullo que nuestro Congreso se ha convertido en un referente dentro del ámbito sociolaboral para todos aquellos profesionales que precisan actualizarse de manera constante en materia legislativa y de gestión para el desarrollo de su actividad profesional y en punto de encuentro habitual para el colectivo de Graduados Sociales.

En este 2023 la designación de la Presidencia de Honor de esta decimoséptima edición ha recaído en D. Ignacio Moreno González-Aller, Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, estrechamente vinculado desde hace décadas a nuestra corporación, siempre gentil y dispuesto a prestar su ingente conocimiento y ponerlo a nuestro servicio.

En este Congreso se ha previsto la participación de las

administraciones públicas en la esfera del Trabajo y de la Seguridad Social, agradeciendo sinceramente a la Dirección Provincial del SEPE de Madrid su implicación para el desarrollo satisfactorio de este evento. Ya en el ámbito procesal contaremos con un amplio abanico de conferencias, donde tendremos la intervención de las principales figuras del Derecho Laboral; y como viene siendo habitual, el último día de este ciclo tendrá lugar el XIV Encuentro con la Justicia en el Orden Social.

Esperamos que este XVII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL DEL EXCMO. COLEGIO OFICIAL DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID cumpla vuestras expectativas donde tendremos oportunidad de poner en común aquellas cuestiones propias al desempeño de nuestra profesión, pues los Graduados Sociales somos esenciales como profesionales cualificados y especializados en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

Con mi más sincero agradecimiento acepto la Presidencia de Honor del XVII Congreso de Actualidad Laboral organizado por el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid, al que me siento tan entrañablemente unido, por ser una corporación que inculca a sus colegiados y colegiadas la excelencia profesional y la cercanía con los órganos de la jurisdicción social, a los que sirve ejemplarmente vehiculizando intereses públicos.

Es mi deseo que este Congreso sea todo un éxito, como lo han sido todos los anteriores, aportando reflexiones y soluciones a la encrucijada actual de las relaciones laborales.

Un abrazo grande a todos.



Excmo. Sr. D. Ignacio Moreno González-Aller
Presidente de Honor del XVII
Congreso de Actualidad Laboral

GS
Colegio Oficial
Graduados Sociales
Madrid

Especialistas en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

CONGRESO
PRESENCIAL
Y ON LINE

XVII CONGRESO DE ACTUALIDAD LABORAL

15 Y 16 DE NOVIEMBRE
de 2023



CENTRO COE ESTATAL DE ORIENTACIÓN, EMPRENDIMIENTO,
ACOMPANIAMIENTO E INNOVACIÓN PARA EL EMPLEO
C/ VÍCTOR DE LA SERNA, 43

XIV ENCUENTRO CON LA JUSTICIA EN EL ORDEN SOCIAL

17 DE NOVIEMBRE
de 2023

SALÓN DE ACTOS TSJM. PLAZA DE LAS SALESAS S/N

INSCRIPCIÓN

GRATUITA

PARA COLEGIADOS Y
PRECOLEGIADOS

160 €

<https://graduadosocialmadrid.org/servicios/congreso>

75% DE DESCUENTO

PARA MIEMBROS DE ENTIDADES COLABORADORAS DEL
CONGRESO Y GRADUADOS SOCIALES COLEGIADOS DE
OTROS COLEGIOS DE ESPAÑA (40 €)

HASTA
COMPLETAR
AFORO

PATROCINAN



Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



Plan de Recuperación,
Transformación
y Resiliencia



COLABORAN



PARTICIPA



14:00.- Clausura del Encuentro

Los Graduados Sociales podrán comunicar los datos de los trabajadores autónomos hasta el 31 de marzo del 2024 a la TGSS

El pasado viernes 20 de octubre tuvo lugar una reunión entre el ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migración, D. José Luis Escrivá, el secretario de Estado para la Seguridad Social, D. Borja Suárez y el presidente de nuestro Consejo General, D. Joaquín Merchán acompañado de D. José Luis Benito, miembro de la comisión técnica para la Seguridad Social.

Como consecuencia de esta última de esta reunión, se va a redactar un proyecto de Real Decreto en el cual se ha incluido una disposición transitoria por la que se amplía el plazo dado por el RD 504/22 para la cumplimentación de las bases de datos de los trabajadores autónomos, ampliándose este plazo hasta el 31 de marzo del 2024.

Este acuerdo es fruto de las reite-



radas reivindicaciones realizadas por todos los presidentes de Colegios de Graduados Sociales a sus respectivas direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, así como las innumerables demandas realizadas por el presidente y la comisión técnica del Consejo General a la

Dirección General de la Tesorería.

Se va a seguir trabajando con el Ministerio para defender los derechos de los Graduados Sociales, para que, entre todos, podamos conseguir una Administración más cercana y compresiva hacia nuestros profesionales y a la ciudadanía en general

Jornada de Actualización Laboral. Modificaciones RDL 5/2023

El pasado 18 de septiembre tuvo lugar en la sede del Colegio la 'Jornada de Actualización Laboral. Modificaciones RDL 5/2023'. Esta sesión tuvo una magnífica respuesta, superando los 600 asistentes y en la que contamos con la colaboración de la Asociación de Directivos y Profesionales de Relaciones Laborales (AdiReLab) y de la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA).

Para tratar la materia de esta cita formativa nos acompañaron como



ponentes D^a. Eva M^a. Blázquez Agudo, catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UC3M y D^a.

Paloma Urgorri Pedrosa, inspectora de Trabajo y Seguridad Social.

En esta interesante jornada se ahondaron en los nuevos escenarios en las empresas o el posible criterio a seguir por parte de la Inspección de Trabajo y de los magistrados. El RDL 5/2023 incluye medidas en el ámbito laboral que entran en vigor como nuevos permisos retribuidos, refuerzo a la conciliación, adaptación de jornada y parejas de hecho. Dentro de las medidas laborales que se incluyen en el RDL, encontramos el permiso de cinco días por cuidado de familiares o personas convivientes y el permiso de cuatro días por causa de fuerza mayor.

Visualizar grabación:

<https://graduadosocialmadrid.org/novedades/95-novedades/891-jornada-de-actualizacion-laboral-modificaciones-rdl-5-2023>



Canal de Denuncias o Ético del Colegio

Los valores del COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID se sustentan sobre la responsabilidad, confianza e integridad.

En cumplimiento de las obligaciones que la Ley 2/2023, de 20 de febrero establece a las corporaciones de Derecho Público nuestro Colegio ha implementado en su página web el Canal de Denuncias o Ético, una herramienta que permite la recepción y gestión de comunicaciones sobre posibles delitos, incumplimientos normativos o malas prácticas en el seno de nuestra Corporación. El Canal de Denuncias se encuentra alojado dentro del desplegable Servicios. <https://graduadosocialmadrid.complylaw-canaletico.es/public/57fcaca13c67254362c30a7428d7cf2d/formulario>

La implementación de un canal de denuncias en nuestra organización, más allá del cumplimiento de la ley, ayuda a la detección temprana de problemas, convirtiéndose en una vía segura y confidencial para informar sobre irregularidades, comportamientos inapropiados o prácticas poco éticas, permitiendo a la organización detectar problemas antes que se conviertan en crisis mayores que dañen la reputación del Colegio. También la implantación de este canal de denuncias es una muestra clara que nuestra corporación fomenta una política de transparencia, en todas sus actuaciones.

En este canal se ha habilitado también la opción para remitir aquellas cuestiones relativas al Código Deontológico que hasta ahora se tramitaban por correo electrónico. De esta forma queda garantizado el cumplimiento normativo

y el tratamiento confidencial y sistematizado de la información que se traslade al Colegio en esta materia.

Asimismo debemos comunicar que la propia Ley recoge que comunicar o relevar públicamente información a sabiendas de su falsedad, se considera infracción muy grave y que la ley prevé multa desde 30.001 hasta 300.000 € para las personas físicas que la cometan (artículos 63.1.f y 65.1.a de la Ley 2/2023 de 20 de febrero), por lo que esperamos que la utilización de esta herramienta sea bajo unos parámetros de responsabilidad y de buena fe por parte del denunciante.

Nuestro Código Ético recoge las reglas éticas más exigentes, como elemento integrador y relevante de la cultura empresarial del COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID.

Taller práctico de especialización “Actuaciones del Graduado Social en materia de Igualdad”

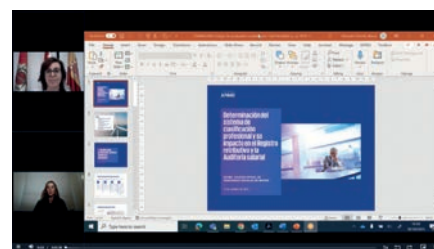
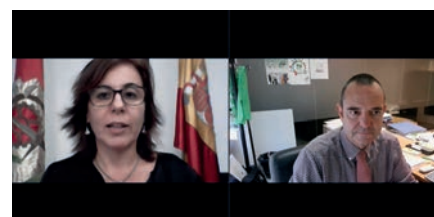
Durante el mes de octubre hemos desarrollado esta formación práctica donde el numeroso grupo de asistentes han podido conocer todos aquellos contenidos necesarios para poner en marcha un Plan de Igualdad.

De la mano de profesionales de reconocida trayectoria y prestigio se han abordado aquellos extremos que los Colegiados/as Ejercientes Libres necesitan dominar a la hora de informar a sus clientes y de los Ejercientes de

Empresa para la puesta en marcha del Plan de Igualdad, como son:

- Constitución de la mesa negociadora
- Compromiso de la dirección
- Encuestas y participación de la plantilla
- Datos necesarios para el diagnóstico
- Diferencia de la obligación del registro retributivo según art. 5 y art.6 del RD 902/2020

Las sesiones se han desarrollado en formato on line y los contenidos están grabados y disponibles para los solicitantes que los requieran.



I Jornada de Graduados Sociales Universidad Rey Juan Carlos

A lo largo de la segunda quincena del mes de octubre, el Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid ha realizado una serie de jornadas en la Universidad Rey Juan Carlos. Estas jornadas se realizaron los días 16 y 18 en el campus de Vicálvaro y, los días 24 y 26, en el campus de Alcorcón.

Estas jornadas han consistido en una introducción al Colegio de Graduados Sociales de Madrid dirigida a alumnos de nuevo ingreso y a alumnos de cuarto curso, futuros egresados, del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y de sus configuraciones en doble grado con otras titulaciones.

En el desarrollo de estas, se ha explicado la importancia de la entidad para nuestra profesión y se ha invitado a todos los alumnos a participar y formar parte activa del colegio.

Así mismo, en estas también se realizaron una serie de ponencias con el objetivo de exponerles la gran variedad de salidas laborales



que tienen a su alcance los Graduados Sociales.

A estas jornadas acudieron un total de 169 alumnos, que apreciaron y agradecieron enormemente que se realizara este tipo de jornadas, para ellos consideradas necesarias. Entre los aspectos más valorados se encuentran la utilidad, la claridad y la cercanía que tuvieron los ponentes durante las jornadas.

Por último, los organizadores de las jornadas, los alumnos de tercer curso de la Universidad Rey Juan Carlos, Alejandro Carretero Lozano y María Cristina Tat Chirinos, consideran que estas, de carácter pionero, han supuesto un éxito y sentarán unas bases de cara a la realización de las siguientes ediciones.

■ Realizado por Alejandro Carretero Lozano y María Cristina Tat Chirinos



Actividades colegiales de tiempo libre



Continuando con las acciones de ocio que viene planificando la Comisión de No Ejercientes del Colegio, y que tan buena acogida están teniendo, el pasado 15 de septiembre tuvimos la oportunidad de realizar una visita al parque temático Puy du Fou España en Toledo. Este recinto ha obtenido numerosos premios internacionales, como el parque más innovador, y mejor parque de España. Por su parte, “El Sueño de Toledo” y “El Último Cantar” han sido galardonados como Mejores Espectáculos del Mundo (otorgados por la IAAPA).

Puy du Fou España es un concepto de parque de ocio cultural, ubicado en el corazón de los montes de Toledo, con emocionantes espectáculos, poblados históricos, mesones y casonas, talleres de artesanos, naturaleza y animales.

Ya en el mes de octubre y a través del Grupo SMedia, entidad que gestiona la principal red de teatros en Madrid asistimos un grupo de más de 50 asistentes al Teatro Alcázar de Madrid donde pudimos disfrutar de la comedia “Berlín, Berlín”, ¡La hilarante comedia que derriba los muros! Premio Molière 2022 a la mejor comedia.



Esperamos poder seguir ofreciendo actividades que resulten del interés de todos.

Lotería de Navidad del Colegio

Como ya es tradicional, nos complace comunicarte que ya está disponible la lotería de Navidad del Colegio.

Los décimos están reservados hasta el día 11 de diciembre en la Administración nº 369 (c/ Ventura Rodríguez, 20)



La Inspección de Trabajo y Seguridad Social pone en marcha una campaña para la devolución de bonificaciones indebidas en materia de Formación Profesional para el Empleo del año 2020

El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social ha puesto en marcha una Campaña de control de bonificaciones de Formación Profesional para el Empleo referida a las cantidades aplicadas en este concepto por las empresas en el año 2020, una vez determinado su carácter indebido por parte del Servicio Público de Empleo Estatal, conforme se establece en el artículo 18, apartados 3 y 4 RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.

Esta campaña implicará un envío de comunicaciones dirigidas a los empleadores afectados, instando a la devolución de las cantidades indebidamente bonificadas mediante el abono de las mismas, en la cuenta corriente del Servicio Público de Empleo Estatal.

Transcurrido el plazo fijado para la regularización, sobre aquellas empresas que no hayan cumplido en tiempo y forma los términos precisos de la misma, se llevarán a cabo las actuaciones inspectoras que resulten,



de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos

para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Jornada “SUBVENCIONES dirigidas a la Reducción de la Siniestralidad Laboral”

Gracias al acuerdo de colaboración que el Colegio mantiene con el IRSST podemos acceder a la asistencia a las distintas acciones que el IRSST viene organizando y visionar la grabación de estas jornadas. Así te presentamos el acceso a la jornada “SUBVENCIONES dirigidas a la Reducción de la Siniestralidad Laboral” para que tengas

la oportunidad de verla si no pudiste acompañarnos en directo. <https://attendee.gotowebinar.com/recording/2445005331796723716>

Por otro lado, siempre y cuando fuese de tu agrado e interés, te informamos del espacio dedicado a biblioteca para que disfrutar de aquellas grabaciones que vayan estando disponibles.

<https://www.comunidad.madrid/servicios/empleo/recursos-formacion-prl#biblioteca-jornadas>

El simbolismo de las puertas abiertas o cerradas han sido motores de la historia de la humanidad. La puerta cerrada presupone algo que debemos esconder, y por correlación lógica, lo que está guardado es porque tiene valor, puesto que sólo hay dos cosas que se escondan: las que avergüenzan y las que enriquecen.

Desde la revista “El Graduado” queremos ofrecer esa puerta abierta a nuestros jóvenes.

En esta sección queremos visibilizar el “talento” de los/las jóvenes profesionales de las Relaciones Laborales, mostrando sus inquietudes y conocimientos; y para ello creamos esta nueva sección. Agradecemos sinceramente la implicación de la Universidad Rey Juan Carlos en esta nueva etapa, quienes amablemente nos han facilitado una amplia relación de TFG’s.

Abramos nuestra puerta a los jóvenes, futuro y esperanza de nuestra profesión.

Gabriela Navas Carrasco

El Reto de la Gestión del Talento.



Es aceptado que la Gestión del Talento en las Compañías es crucial en el crecimiento de sus empleados. En mi TFG, según los resultados obtenidos de la encuesta que fue la base de mi trabajo, identifiqué que el Desarrollo es el mayor reto de la Gestión del Talento. Con 215 respuestas anónimas, sus resultados exponen una baja confianza en el mundo del Desarrollo. En general, las expectativas laborales y profesionales de los empleados son muy altas, y en caso de no verse cumplidas, responsabilizan de ello a las políticas de desarrollo de su Compañía y no tanto a su propio desempeño y capacidades. Concluyo que los empleados deben analizarse con madurez siendo capaces de autocrítica, haciendo realistas sus objetivos personales, alinearlos con las posibilidades que les da su contratante y especialmente asegurar un desempeño real a lo largo de su carrera coherente con los mismos. Son clave las políticas de Empresa, pero particularmente el ajuste entre los objetivos del empleado y su perfil y potencial profesional, así como su objetividad y realismo a la hora de valorar todo lo anterior, le permitirá comprender, valorar la política de desarrollo de la misma e incluso impulsarla.



Gabriela Navas Carrasco

<https://www.linkedin.com/in/gabriela-navas-carrasco/>

Belén Sendra Gelo

“La feminización del Contrato a tiempo parcial: una perspectiva de género”.

No resulta novedosa la afirmación de que el contrato a tiempo parcial en España ha presentado, tradicionalmente, una elevada incidencia femenina. Pese a ello, la configuración legal de esta figura contractual sigue, hoy por hoy, sin incorporar la necesaria perspectiva de género. La problemática jurídica que se derivan de esta inadecuación normativa es, precisamente, el debate de fondo del estudio de investigación “La feminización del Contrato a tiempo parcial: una perspectiva de género”.

En particular, y a partir del exhaustivo análisis jurisprudencial sobre el régimen jurídico – comunitario y nacional – de aplicación en el reconocimiento de derechos y/o condiciones laborales nacidos del contrato a tiempo



parcial, se aborda el alcance e incidencia del principio de proporcionalidad a la luz de la excesiva parcialidad femenina.

En este sentido, se ponen de manifiesto las situaciones de discriminación indirecta por razón de sexo que sufren las trabajadoras a tiempo parcial como consecuencia jurídica resultante de su aplicación en su contexto feminizado.

Asimismo, se examina la oportunidad perdida por el nuevo sistema de contratación laboral español, introducido por la Reforma Laboral de 2021, para paliar este fenómeno discriminatorio, al tiempo que se proponen estrategias normativas, con necesaria perspectiva de género, para rescatar a las mujeres contratadas a tiempo parcial de la absoluta precariedad laboral a la que han sido engullidas.



Belén Sendra Gelo: <http://linkedin.com/in/belensendragelo>

Irene Montes Alcázar

Los Derechos Fundamentales en el marco de las relaciones laborales, aplicación del derecho de libertad religiosa

Los Derechos Fundamentales son vitales en una sociedad democrática, no obstante su aplicación en el entorno laboral actual presenta importantes desafíos.

La libertad religiosa, desde una perspectiva legal, abarca tanto la libertad individual como colectiva de expresar creencias religiosas sin discriminación. Sin embargo, esta libertad puede colisionar con las necesidades y objetivos de las empresas en áreas como la vestimenta, horarios laborales y festividades.

El conflicto entre el derecho de libertad de empresa y la libertad religiosa de los trabajadores es un reto significativo que se debe ser asumida por el trabajador y el empresario.



Los empleadores deben valorar cada caso concreto y equilibrar la eficiencia de la empresa con los derechos de los empleados, utilizando el enfoque de proporcionalidad.

De este modo, resulta necesario encontrar el grado de consonancia entre ambos, haciendo así factible la consecución de la mayor cantidad posible de atención y tolerancia hacia las diferentes creencias religiosas, sin olvidar los objetivos y deberes que impone el empresario y la relación laboral.

La resolución de conflictos mediante el examen de proporcionalidad apunta hacia un futuro de igualdad y respeto, construyendo una sociedad justa y pluralista donde cada individuo pueda vivir su fe con dignidad.



Irene Montes Alcázar: www.linkedin.com/in/irene-m-639500230

D. Eduardo García-Romeral Berrueco

GRADUADO SOCIAL EN CONSTANTE ACTIVIDAD

Aurora García García
Graduada Social



Acercarse a Eduardo es aproximarse a una persona generosa, altruísta y bondadosa. Pionero de nuestro Colegio, cuenta con un admirable bagaje profesional en el área del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Graduado Social colegiado, profesor, docente en nuestro Colegio, colaborador en esta nuestra revista... octogenario ya, pero siempre en constante actividad.

EL GRADUADO: Eduardo, nos gustaría preguntarte por tus inicios, ¿qué recuerdos conservas de tu etapa de estudiante como Graduado Social? ¿Qué te impulsó a cursar esta carrera?

Eduardo García-Romeral: Mis inicios quedan ya lejanos. En 1959 estando ya en tercero de Económicas fui becado por el Ministerio de Educación y Ciencia para cursar en la Universidad de París, Le Sorbonne, Racionalización Administrativa y Econometría. Al regresar me matriculé en la Escuela Social y sus planes de estudio me permitieron ver su trascendental futuro. Además podía compaginar los estudios nocturnos con mi trabajo, ya que soy huérfano de guerra y trabajo desde los 15 años, al quedarse mi madre sola



“Toda mi experiencia como Graduado Social la volqué en la creación de cooperativas”

conmigo. Previamente había cursado Perito Mercantil en la Escuela Central de Comercio y en el año 1963, aprobé la memoria reglamentaria y me colegié el 15 de septiembre de 1964 en este Ilustre Colegio de Graduados Sociales, entonces Colegio de Castilla con el nº 190, en la modalidad de no ejerciente. Mis aspiraciones fueron laborales y mercantiles, por ello pasé de la Uni-

versidad Central a la Escuela Social y posteriormente al Grado en Relaciones Laborales.

En mi trayectoria profesional me dirigí a la línea cooperativa y de enseñanza. Desde que acabé me interesé por el cooperativismo, tanto en la creación de cooperativas de consumo, y en especial agrarias; y en 1973 me diplomé en Gestión y Dirección de

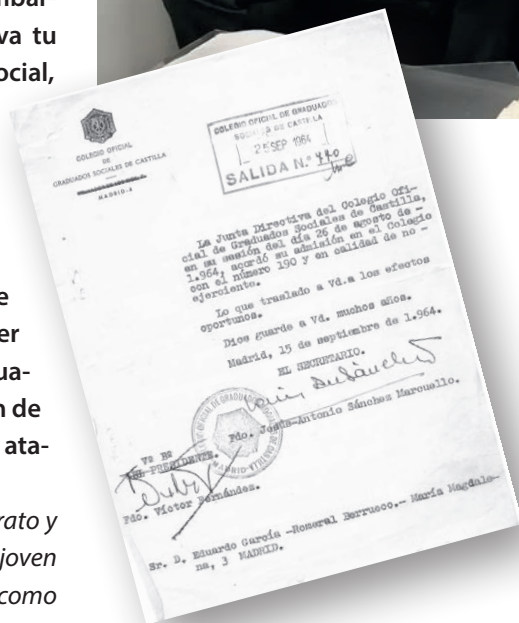
Empresas Agrarias en la Compañía de Jesús en Valladolid. En el Graduado Social vi una profesión necesitada tanto de la empresa como del pueblo llano, por ello la formación adquirida me ha servido de base y también como aval en mi acceso a los títulos y puestos que he tenido la oportunidad de desempeñar a lo largo de mi carrera profesional.

EG: Has desarrollado tu vida profesional como profesor, sin embargo siempre has mantenido viva tu identidad como Graduado Social, no solo por tu inalterable vínculo colegial, sino por tu encomiable aportación a lo largo de los años como docente impartiendo cursos en nuestro Colegio. ¿Qué es lo que inspira a un profesor a mantener activa su identidad como Graduado Social y una cercana relación de implicación en los temas que atañen a nuestra profesión?

EG-R: He sido profesor en Bachillerato y en Formación Profesional y desde joven veía los problemas de los demás como en mí mismo. Fui profesor en varios colegios; entre otros, en el Colegio del Recuerdo de los Jesuitas o en el de la Real Sociedad Económica en la especialidad de contabilidad financiera; no obstante toda mi experiencia como Graduado Social la volqué en la creación de cooperativas, de enseñanza, agrarias... y así obtuve el diploma acreditativo como Gerente Cooperativo y Técnico Superior en Gestión Cooperativa, habiéndome interesado especialmente la formación en este ámbito.

EG: ¿Qué influencia ha tenido tu formación como Graduado Social en tu actividad docente? ¿Hay algo por lo que en una de tus clases pudiéramos decir, "se nota que Eduardo es Graduado Social"?

EG-R: A lo largo de mis años nuestro Ilustre Colegio de Graduados Socia-



les me ha dado fe de que he sido un hombre entregado a mi Colegio. Me he ofrecido para cualquier problema que había, incluso el Ministerio de Defensa contó conmigo para llevar a cabo la transformación de la Residencia Guadarrama de tuberculosos en Residencia de Mayores, y aunque soy Capitán de Infantería no me llamaron por ser militar, sino por mis conocimientos como Graduado Social, ya que consideraron que era la persona adecuada que entendía la práctica y técnica de gestión de personal. Contaban con mi criterio profesional para decidir sobre los despidos y las contrataciones que fueran necesarias realizar, junto con los generales Valencia y Huidobro, y así se creó una nueva residencia para ancianos del Ministerio de Defensa.

EG: Eres uno de los Graduados Sociales con más antigüedad de colegiación, ¿qué valoración harías de la relación con los compañeros y personal del Colegio a lo largo de todo este tiempo? Prácticamente has conocido el Colegio en todas sus ubicaciones. ¿Qué recuerdos tienes?

EG-R: Cuando el Colegio empezó estaba en la Calle Vitrubio, luego en la Gran Vía más tarde en la calle Alcalá y ahora aquí muy cerca de la Plaza de España. He conocido todas ubicaciones, y recuerdo que estando en Vitrubio fui vocal en alguna rama. Conocer compañeros, pues muy pocos porque era no ejerciente, más bien se puede decir que era un colegiado "ad lumen" estaba dentro, pero no era uno de ellos. El personal del Colegio maravilloso desde el primer día; verdaderos esfuerzos, humildemente con sueldos pequeños y mucha trascendencia porque nuestros cursos casi siempre han sido gratuitos.

EG: En el Colegio son conocidos y muy apreciados tus cursos de contabilidad para graduados que generosamente vienes impartiendo, ¿cómo valoras en general la formación en todos sus formatos que ofrece nuestro Colegio profesional? ¿Crees que se consigue el objetivo de actualización continua de los colegiados?



EG-R: Sí, normalmente cuando un alumno termina la universidad, es necesario poner al día a los jóvenes que salen sin ninguna experiencia. Esa es la base de nuestro Colegio. Lo que hoy se llama el máster nuestro Ilustre Colegio lo lleva haciendo mucho tiempo, que no es otra cosa que preparar a los alumnos para el mercado profesional, y yo especialmente en mi rama de contabilidad fiduciaria que es la que vengo impartiendo y que permitirá al Graduado Social complementar con su profesión jurídica o su profesión industrial.

EG: En nuestro Colegio no solamente se forman los Graduados Sociales, sino que normalmente hay matrícula abierta para otros colectivos jurídicos que operan en la rama social. ¿Cuál es tu valoración sobre esto? ¿Crees que el Colegio debería ser más restrictivo en este sentido o encuentras positivo que en formación especializada seamos un referente de primer orden para cualquier profesional de la rama sociolaboral del Derecho?

EG-R: Estoy de acuerdo, no solamente en la rama sociolaboral sino también para los que hacen Dirección de Empresas y dobles grados, o preparación a oposiciones que necesitan al Colegio tanto en la rama jurídica como en la rama financiera o mercantil. Tenemos que abrirnos a todos los que quieran venir de diferentes lugares y titulaciones. Yo por mi parte ofrezco mi cola-



■ Eduardo García-Romeral en sus años de estudiante en la Escuela Social de Madrid

boración para seguir con los cursos de contabilidad porque de alguna forma quiero devolver a los alumnos lo que la Escuela me dio a mí.

EG: ¿Cómo te gustaría imaginar el futuro de la profesión a medio plazo? ¿Crees que hay algún sector profesional al que el Graduado Social podría acceder que no se esté dando a conocer lo suficiente?

EG-R: En el área de cooperativismo se hace poco, se vuelve a la inanición por parte de los poderes, es decir, el Graduado Social puede ser un profesional experto, verdaderamente comprometido dentro de ese área y dentro del área de la jurisprudencia.

EG: Has podido asistir a la evolución de la profesión desde sus orígenes

en las antiguas Escuelas Sociales, pero en tu opinión ¿qué objetivos crees que deberíamos conseguir a corto plazo para dar visibilidad a todas nuestras competencias como operadores sociales y jurídicos?

EG-R: En primer lugar y creo que es básico deberíamos cambiar nuestro nombre. Hablar de Graduados Sociales es cosa del pasado, es como si hablásemos de los practicantes o de los peritos mercantiles. No tiene sentido nuestra denominación en la actualidad. Nosotros somos graduados laboristas, y dentro de esto habrá quien dedique al cooperativismo, o Jefes de personal, enseñanza, despachos profesionales, asesores... En todas las empresas todas mis titulaciones han estado vinculadas y han prevalecido los estudios de Graduado Social. Hemos tenido catedráticos de una talla increíble como Ruiz Jiménez, Jarabo, Botija, el profesor Rombos del que luego fui su ayudante, o Alonso Olea. Estamos hablando de unos profesores con altos valores académicos; para ellos no había tiempo, se sabía cuando comenzaba la clase pero no cuando acababa. Había silencio y necesidad de escribir. Esto nos ha llevado a tener la formación que tenemos hoy en día.

“Lo que hoy se llama el máster, nuestro Ilustre Colegio lo lleva haciendo mucho tiempo, que no es otra cosa que preparar a los alumnos para el mercado profesional”.

EG: Hay quien opina que la inclusión de los Graduados Sociales en la Ley de Justicia Gratuita podría contribuir a rebajar o abreviar procedimientos debido a nuestro conocimiento específico desde origen en el ámbito de las relaciones laborales. ¿De qué forma crees que contribuiría nuestra inclusión en este sistema de reparto?

EG-R: *Muy positivamente. Suele ocurrir que el abogado de oficio acude a un juzgado y lo hace muchas veces dentro del área de lo criminal o de lo civil pero dentro de un problema laboral entre empresa y trabajador somos nosotros los que conocemos los entresijos de las relaciones laborales desde el inicio. A mí me ofrecieron ser subinspector de trabajo pero preferí trabajar en la defensa contra el fraude, y esto lo podía realizar con mi título de Graduado Social. Con el tiempo el título se ha ido haciendo de menos porque nunca dejó de denominarse Graduado Social y nuestro maravilloso emblema es JUSTICIA SOCIAL, que es hermoso, por eso hay que aplicarla, y sobre todo visualizar que somos en realidad "Graduados Laboralistas". Hoy en día no tiene sentido que nos sigamos llamando como antiguamente, por eso en mi opinión no se nos conoce lo suficiente.*

EG: Recientemente D. Antonio Semper, Magistrado y Presidente en funciones de la Sala IV de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado en una publicación jurídica acerca de nuestro colectivo, recordando que estamos preparados para intervenir ante el Alto Tribunal, y que existen argumentos para reformar la Ley y hacerlo posible. ¿Cuál es tu opinión sobre las posibilidades de actuación de los Graduados Sociales en las distintas instancias jurídicas?

EG-R: *Primero es fundamental que el Graduado Laboralista esté al día, es*



“

Hablar de Graduados

Sociales es cosa del pasado, es como si hablásemos de los practicantes o de los peritos mercantiles. No tiene sentido nuestra denominación en la actualidad: Nosotros somos Graduados Laboralistas”.

fundamental la actualización. Segundo, la posibilidad de actuación en instancias jurídicas siempre decimos que es básica, son nuestros conocimientos adquiridos día a día con el trabajador y con la empresa, en cada momento. Ese conocimiento es el que no tienen muchas veces los juristas y abogados. Nosotros pateamos la calle día a día en el ámbito de las relaciones laborales, es así.

EG: Como ves la formación actual de los Graduados Sociales, de cara a su incorporación al mercado laboral?

EG-R: *La veo deficitaria en cuanto en cuanto a la falta de prácticas, es decir, cualquier Graduado Laboralista debe-*

ría dar charlas, animar y preparar a estos jóvenes que terminan la carrera. Hay que transmitir conocimientos a los alumnos que todavía no conocen el mercado profesional como hacen los compañeros que desde el Colegio visitan las Universidades, porque son las personas que en un momento dado pueden dar asesoramiento.

EG: ¿Hay alguna ilusión o proyecto que te quede por realizar, además de continuar, esperamos durante mucho tiempo, siendo un referente en nuestro Colegio para todos nosotros?

EG-R: *Que las personas se quisieran más, que la simple palabra de amar al prójimo se llevara a efectos, que nadie sabe más que nadie, estamos viviendo una época de insensibilidad total, esa es mi ilusión. Donde me necesiten allí quiero estar pero que no sigan los odios culminando y llevando al hombre por los derroteros de la maldad.*

EG: Para finalizar, a los estudiantes que están valorando opciones formativas, ¿por qué les recomendarías cursar esta carrera, y qué consejo darías a los nuevos profesionales que comienzan su andadura?

EG-R: *Para dar contestación a esta pregunta me ofrezco como ponente para formar personas que tengan la debida formación y presencia en su carrera y también para los que comienzan. Los que ya estamos eméritos tenemos años y podemos ser un contingente de conocimiento. Podemos ponerlo a disposición de los jóvenes profesionales, tal como hacen en Estados Unidos, que hay un staff de exprofesor de economía, o de Recursos Humanos etc. Esta actividad es muy positiva en el impás de una jornada de trabajo; ahora tenemos directores espirituales o psicólogos pero también necesitamos directores o guías en nuestro avance profesional.*

La Ternura de Alfredo Sanzol

Patricia Moreno Guerrero
*Psicóloga General Sanitaria.
Titulada en Arte Dramático
por la Escuela Municipal
de Madrid.*



La mayoría de las veces se destaca el atractivo de los estrenos teatrales pero no sólo de inauguraciones viven los escenarios de nuestra ciudad. Ni tampoco el aficionado de las artes escénicas. Para muchas personas, son muy importantes las segundas oportunidades, las ocasiones de revisar o de ver nuevamente, de degustar las frutas maduras cuando están más sabrosas y apetecibles. Las próximas semanas son muy propicias, en la cartelera teatral, para esas oportunidades porque el teatro Infanta Isabel de Madrid reestrena *La Ternura*.

El rotundo y unánime éxito cosechado por esta obra desde su estreno, con el apoyo indiscutible de la crítica y el público, ha motivado el regreso, muy

esperado, de esta ingeniosa comedia romántica llena de referencias al teatro de Shakespeare. Para aquellos que no pudieron disfrutar de *La Ternura* anteriormente, se presenta una nueva oportunidad que no hay que desaprovechar.

El autor y director de teatro Alfredo Sanzol, haciendo uso de su dominio sobre la comedia, ha creado un enredo de corte clásico rebotante de ingenio y profesionalidad para hacernos reflexionar acerca de la fuerza y la valentía necesaria para expresar amor. "Sin ternura el amor no se ve. Una sociedad sin ternura es una sociedad en guerra." Para ello se rodea de artistas habitua-

les en sus anteriores trabajos, su equipo de confianza: Cecilia Solaguren, Ana Cerdeiriña, Natalia Hernández, Sandra Ferrús, Paloma Córdoba, José Ramón Iglesias, Markos Marín, Paco Deniz, Paco Ochoa, Elías González, Juan Ceacero, Carlos Serrano y Juan Vinuesa; no todas las funciones están representadas por los mismos actores y actrices, de ahí que los intérpretes sean tan numerosos. *La Ternura* cuenta la historia de la Reina Esmeralda y sus dos hijas, la princesa Salmón y Rubí que viajan en la Armada Invencible obligadas por Felipe II a casarse en un matrimonio de conveniencia con nobles ingleses. La reina, agotada de las mentiras de los

“

Alfredo Sanzol, haciendo uso de su dominio sobre la comedia, ha creado un enredo de corte clásico rebotante de ingenio y profesionalidad para hacernos reflexionar acerca de la fuerza y la valentía necesaria para expresar amor”





hombres, crea una fuerte tempestad para que el barco se hunda y, de esta manera, puedan vivir en una isla desierta alejada de los hombres durante el resto de sus vidas. El problema es que eligen una isla en la que vive un leñador con sus dos hijos que huyeron allí muchos años atrás para no volver a ver una mujer en su vida. Y hasta aquí puedo contar porque prefiero no desvelar nada más, pero sí me gustaría destacar la admirable capacidad de Sanzol para introducir un giro inesperado cuando pensamos que ya nada puede sorprendernos.

Cuesta imaginar *La Ternura de la mano de otros* intérpretes porque parecen llevar toda la vida trabajando con esos personajes a los que dan vida de forma soberbia, y si no que se lo pregunten al público que cae rendido ante las maravillosas interpretaciones, demostrando su admiración con una gran y merecidísima ovación. Los monólogos que tienen lugar durante la representación merecen una mención aparte, todos demuestran manejar perfectamente la intervención del silencio como reverso de la palabra, escrupulosos con lo que se dice y con lo que no y añadiendo, en todo momento, un gran repertorio de gestos diferentes. Actuaciones llenas de

“
Cuesta imaginar *La Ternura de la mano de otros* intérpretes porque parecen llevar toda la vida trabajando con esos personajes”

talento, energía, dinamismo y versatilidad. ¡Qué gusto da ver a un elenco tan bien compenetrado!

Una obra cargada de metáforas, de paralelismos, y de un lenguaje

actual, contemporáneo, que cobra fuerza en cada diálogo que se produce, en cada matiz y pequeño gesto. Diversión, alegría, emoción, admiración, fascinación y, por supuesto, ternura en grandes dosis. Es fascinante lo que hace el dramaturgo español en este montaje, la capacidad que tiene para crear y desarrollar la historia con una naturalidad pasmosa, el talento para ponerla en escena cuidando hasta el más mínimo detalle, y esa exuberante imaginación que lo convierte en especial al mismo tiempo hace que su trabajo sea arriesgado. Alfredo Sanzol ha desarrollado su carrera principalmente en el Centro Dramático Nacional y en el Teatro de la Abadía, ha recibido el premio Nacional de Literatura en 2017 por su obra *La Respiración*; en 2018 ganó el Premio Valle-Inclán de teatro precisamente por *La Ternura* y en 2016 recibió el Premio de Teatro de la Comunidad de Madrid. También ha recibido en varias ocasiones el Premio Max de las Artes Escénicas. Sus obras más recientes y sonadas son *El Golem* y *El bar que se tragó a todos los españoles*.

El teatro es nuestro espejo moral, es el reflejo de los que somos y en lo que nos convertimos o transformamos. Quienes lo amamos regresaremos a las butacas del teatro Infanta Isabel a volver a reír a lo grande, lo recomendaremos encarecidamente y festejaremos la presencia de *La Ternura* en la cartelera.



Esta PROpuesta es para ti, de PROfesional a PROfesional

En Sabadell Professional trabajamos en PRO de los PROfesionales del Excelentísimo Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid.

Innovamos constantemente nuestra oferta de productos y servicios para ayudarte a conseguir tus objetivos, proteger tus intereses, propulsar iniciativas y proponer soluciones financieras únicas, a las que solo pueden acceder PROfesionales como tú. Soluciones como esta:

Cuenta Sabadell PRO

La cuenta que trata con rigor y seriedad el dinero de los PROfesionales con la que tendrás acceso a los principales servicios y productos que requieras en tu día a día.

Si quieres conocer todas las ventajas que te ofrece la Cuenta Sabadell PRO, contacta con nosotros e identifícate como miembro de tu colectivo profesional y un gestor especializado te explicará con detalle las ventajas que tenemos para PROfesionales como tú.

Te estamos esperando.



Wolters Kluwer Academy

Un servicio exclusivo de Wolters Kluwer que combina conocimiento y recursos de valor añadido con un objetivo principal: abrir nuevas oportunidades para tu negocio



Formación continua

Disfruta de todos nuestros recorridos formativos que te permitirán un uso experto de las soluciones de Wolters Kluwer.



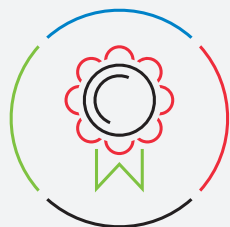
Academy Talks

Amplía tu conocimiento en nuestras sesiones de especialización con ponentes de nivel y Product Managers.



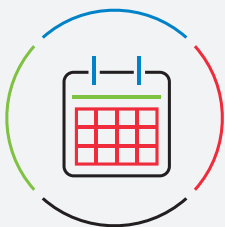
Crece junto con tu equipo

Acceso ilimitado a Wolters Kluwer Academy y a sus tutorías en directo, así como a los Academy Talks.



Recursos de valor

Píldoras formativas, cursos prácticos y teóricos del ámbito laboral y fiscal. Certifica tu despacho en nuestras soluciones a través de exámenes de certificación.



Actividades mensuales

Cuenta con una agenda de eventos mensuales para mantenerte siempre al día y conocer las últimas tendencias a través de nuestros a3informa.



Sitúate donde están los mejores

Establece vínculos interesantes para tu negocio, genera debate, comparte conocimiento y participa de un grupo exclusivo.



Wolters Kluwer

a3wolterskluwer.com
a3clientes@wolterskluwer.com
tel 900 11 11 66

